รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบริหารภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบ	- ดำเนินปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดปรับปรุงตำแหน่งใหม่ ดังนี้ ๑. ยุบเลิกตำแหน่ง ๑.๑ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น) ๒. ตัดโอนตำแหน่งไปสำนักปลัด อบต. ๒.๑ นักพัฒนาชุมชน (ชก.) ๒.๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒.๓ คนงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ก.ย.๖๗
๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนตำแหน่งกำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- รายงานการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานให้ ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ก.ย.๖๗
๓.การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือพนักงานจ้าง	- ประชาสัมพันธ์/ประกาศ รับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประชาสัมพันธ์/ประกาศรับสมัครพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ก.ย.๖๗

54

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์

ยึดมั่น ธรรมาภิบาล

พร้อมรับใช้ประชาชน

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
รับเรื่องราว
ครั้งที่ ๑๖๒๕๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม เป็นอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ให้ความเห็นชอบจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง โดยมีส่วนราชการ ๗ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , กองคลัง , กองช่าง , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม , กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอุทัย ไพโรจน์พัฒนกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓ – ๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๖ – ๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๗ – ๒๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๔ – ๒๖
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๗ – ๓๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๑ – ๓๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕ - ๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๘ – ๔๕
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖ – ๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑ – ๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๖

****

ภาคผนวก

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ที่ ๑๓๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖
  เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

---

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง ว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ลงนามประกาศ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๖/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗– ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์บริหารส่วนตำบลสระกระโจม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริหารสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม	เป็น ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็น กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็น กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เป็น กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น กรรมการ/เลขานุการ
๙. พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย	เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณา วางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากกความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเดนต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์เรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิ์ภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

ลักษณะที่ตั้ง (ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล)

ตำบลสระกระโจมเป็นตำบลหนึ่งในห้าตำบลของอำเภอดอนเจดีย์ ประกอบด้วย ๙ หมู่บ้าน เป็นพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลบางส่วน ๒ หมู่บ้าน คือหมู่ที่ ๓ และหมู่ที่ ๔ ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ อยู่ทางทิศตะวันตกของที่ว่าการอำเภอดอนเจดีย์ ระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอประมาณ ๒๑ กิโลเมตร

เนื้อที่

ตำบลสระกระโจม มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๗๖.๑๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๗,๕๖๘ ไร่ เป็นที่สาธารณะประมาณ ๕๐ ไร่ และการถือครองเอกสารสิทธิ์ของราษฎร ได้แก่ นส ๓ ก , นส ๓ และโฉนด

ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ดอนสลับกับที่ลุ่ม มีลักษณะคล้ายกระทะคว่ำ ลักษณะพื้นที่เป็นดินกรวดและดินทราย ไม่อุ้มน้ำ และพื้นที่ทั้งหมดอยู่นอกเขตชลประทาน เป็นพื้นที่แห้งแล้ง ทำนาได้ฤดูกาลเดียว และต้องอาศัยน้ำจากธรรมชาติ

อาณาเขตติดต่อ

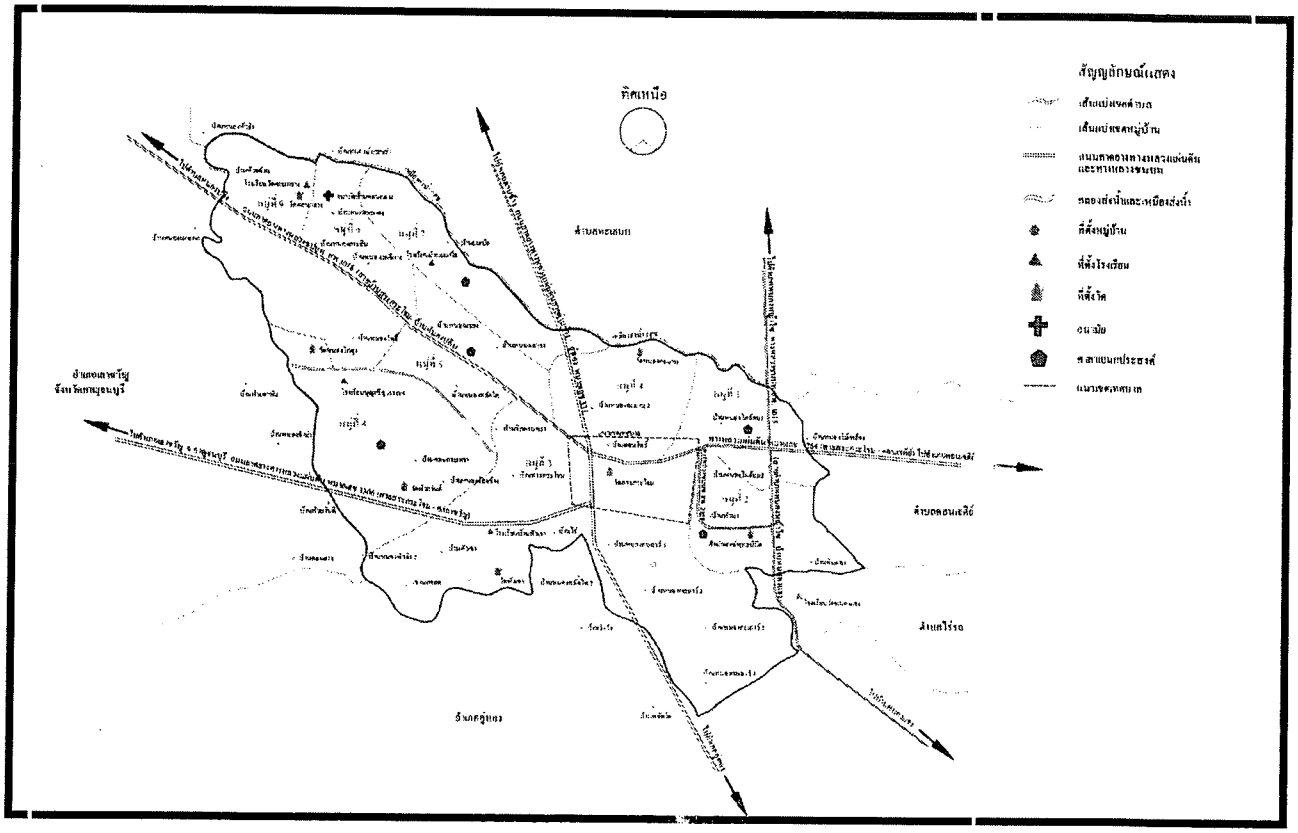
ทิศเหนือติดต่อกับตำบลทะเลบก อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลไร่รถ อำเภอดอนเจดีย์ และตำบลบ้านโข้ง อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลดอนเจดีย์ อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลหนองโสน และตำบลหนองปลิง อำเภอเลาขวัญ จังหวัดกาญจนบุรี

แผนที่ตำบลสระกระโจม



ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศมีลักษณะร้อนชื้น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๓ ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงกลางเดือนพฤษภาคม อากาศร้อนและแห้งแล้ง แต่บางครั้งอาจมีอากาศเย็น บ้างครั้งเกิดพายุฝนฟ้าคะนองและลมกระโชกแรงก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชนบ้างเป็นบางปี เรียกว่า "พายุฤดูร้อน" อากาศร้อน จะมีอุณหภูมิระหว่าง ๓๕ – ๔๒ องศาเซลเซียส ร้อนจัด

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ฝนตกมากในช่วงเดือน พฤษภาคม – ตุลาคม

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ยังมีฝนฟ้าคะนอง อากาศหนาวอุณหภูมิต่ำสุด ประมาณ ๑๘ องศา

ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย

ลักษณะของแหล่งน้ำ

ตำบลสระกระโจม อยู่นอกเขตชลประทานมีการใช้น้ำฝนในการทำการเกษตรและมีบางส่วนที่ได้รับน้ำจากลำห้วยธรรมชาติ

- สระเก็บน้ำ จำนวน ๒๕ แห่ง
- ลำน้ำ , ลำห้วย จำนวน ๒ สาย
  - * ห้วยตามั่น ระยะทาง ๔,๗๐๐ เมตร
  - * ห้วยวันดี ระยะทาง ๒,๘๐๐ เมตร

จำนวนหมู่บ้าน (เขตการปกครอง)

- จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี เต็มทั้งหมู่บ้าน ๗ หมู่บ้าน และบางส่วน ๒ หมู่บ้าน (หมู่ที่ ๓ , ๔) ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อ - สกุล (ผู้ใหญ่บ้าน/กำนันตำบล)
๑	บ้านหนองไผ่ล้อม	นายสุชาติ จำปานิล (ผู้ใหญ่บ้าน)
๒	บ้านหัวนา – หินแลง	นายมนัส จันทวงษ์ (ผู้ใหญ่บ้าน)
๓	บ้านหัวเขา	นายสัมพันธ์ กรัณย์ไพบูลย์ (กำนันตำบล)
๔	บ้านหนองกะมาน	นายไพฑูรย์ อ่ำมั่นใจ (ผู้ใหญ่บ้าน)
๕	บ้านหนองสลัดได	นายชูชาติ ชุ่มเพ็งพันธ์ (ผู้ใหญ่บ้าน)
๖	บ้านดอนกลาง	นายอัญชัน เอี่ยมเมือง (ผู้ใหญ่บ้าน)
๗	บ้านหนองเสาธง	นายณรงค์ ภูเวียง (ผู้ใหญ่บ้าน)
๘	บ้านดอนกระเพรา	นายมงคล พุทธา (ผู้ใหญ่บ้าน)
๙	บ้านดอนกลางพัฒนา	นายสุชิน เอี่ยมเมือง (ผู้ใหญ่บ้าน)

- ท้องถิ่นอื่นในตำบล เทศบาลตำบลจำนวน ๑ แห่ง คือ เทศบาลตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

- องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี มีผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายอุทัย ไพโรจน์พัฒนกุล	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
๒	นายสมชาย มังคุด	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
๓	นางนุชดา โกลากุล	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
๔	นายชัยวัสน์ คำหอมธนสกุล	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
๕	นายดำรงค์ บำรุงเพ็ชร	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม หมู่ที่ ๑
๖	นายชอน คงศิริ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม หมู่ที่ ๒
๗	นายประยุทธ น้อยแก้ว	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม หมู่ที่ ๓ (รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม)
๙	นายซ่อนกลิ่น เกิดโพธิ์ชา	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม หมู่ที่ ๔
๑๑	นายโควิน หอมสุวรรณ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม หมู่ที่ ๕
๑๒	นางสาวผกามาศ คงวิเชียร	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม หมู่ที่ ๖
๑๔	นายสมนึก พลฤทธิ์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม หมู่ที่ ๗
๑๗	นายบุญเลิศ สุขเกษม	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม หมู่ที่ ๘ (ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม)
๑๘	นายวันชาติ เอี่ยมเมือง	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม หมู่ที่ ๙

ประชากร (ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร)

จากข้อมูลและสถิติประชากรตามทะเบียนราษฎร ณ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี มีจำนวนประชากรรวม ๖,๕๖๖ คน แยกเป็นชาย ๓,๒๙๒ คน หญิง ๓,๒๗๔ คน และมีหลังคาเรือน จำนวน ๒,๓๔๒ หลังคาเรือน แสดงตามตารางเปรียบเทียบจำนวนประชากรต่อไปนี้

ตารางแสดงข้อมูลจำนวนประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

หมู่บ้าน	พื้นที่ (ตร.กม.)	จำนวนหลังคาเรือน	จำนวนประชากร			ความหนาแน่นของประชากร (คน/ตร.กม.)
			ชาย	หญิง	รวม	
๑. บ้านหนองไผ่ล้อม	๘.๐๐	๓๔๒	๔๗๔	๔๔๐	๙๑๔	๑๑๕
๒. บ้านหัวนา – หินแลง	๗.๐๐	๒๓๔	๒๙๗	๓๐๕๗	๖๐๒	๘๖
๓. บ้านหัวเขา	๖.๐๐	๓๗๓	๔๘๕	๔๙๖	๙๘๑	๑๖๔
๔. บ้านหนองกะมาน	๕.๐๐	๑๓๘	๑๔๕	๑๒๙	๒๗๔	๕๕
๕. บ้านหนองสลัดได	๑๑.๐๐	๓๑๓	๔๕๙	๔๓๗	๘๙๖	๘๒
๖. บ้านดอนกลาง	๑๐.๐๐	๒๘๓	๔๒๖	๓๙๑	๘๑๗	๘๒
๗. บ้านหนองเสาธง	๙.๐๐	๒๑๑	๓๒๖	๓๓๕	๖๖๑	๗๔
๘. บ้านดอนกระเพรา	๑๒.๑๑	๒๖๗	๓๙๑	๔๔๕	๘๓๖	๖๙
๙. บ้านดอนกลางพัฒนา	๘.๐๐	๑๘๑	๒๘๙	๒๙๖	๕๘๕	๗๔
รวม	**๗๖.๑๑**	**๒,๓๔๒**	**๓,๒๙๒**	**๓,๒๗๔**	**๖,๔๙๘**	**๘๗**

ที่มา – สำนักบริหารทะเบียน ที่ว่าการอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

สภาพทางสังคม

การศึกษา

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม จะเรียนจบการศึกษาภาคบังคับ และมีบางส่วนที่เรียนต่อในระดับที่สูงกว่า บางส่วนไม่จบการศึกษา จากผลการศึกษาพบว่าเกษตรกรส่วนใหญ่จบการศึกษาภาคบังคับ (ป.๖) จึงส่งผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาการเกษตรและปศุสัตว์เป็นอย่างยิ่งในเรื่องของการเรียนรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตแบบใหม่ การรับรู้ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และการยอมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

๑) โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒
ระดับอนุบาลและประถมศึกษา จำนวน ๖ โรงเรียน คือ

- โรงเรียนบ้านหนองฝ้าย
- โรงเรียนบ้านหัวเขา
- โรงเรียนบ้านหนองสลัดได
- โรงเรียนบ้านยมเบือ
- โรงเรียนบุญศรีสุวรรณราษฎร์สามัคคี
- โรงเรียนบ้านดอนกลาง

๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองสลัดได

สาธารณสุข

มีหน่วยบริการงานด้านสาธารณสุข ดังนี้

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านดอนกลาง สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
- หน่วยการแพทย์ฉุกเฉิน ประจำ ณ องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
- คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน

อาชญากรรม

อาชญากรรม ที่พบ การลักทรัพย์ และชิงทรัพย์ การทะเลาะวิวาท

ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดยังคงเป็นปัญหาสำคัญของชุมชน ที่มีการแพร่ระบาด และอาชญากรรมมักจะเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับปัญหายาเสพติด แม้ผู้เสพจะได้รับการส่งตัวเข้ารับการบำบัด แต่เมื่อกลับมาก็ยังคงเสพและเกี่ยวข้องกับยาเสพติดอยู่โดยเฉพาะ ยาบ้า

การสังคมสังเคราะห์

๑) ผู้สูงอายุ จำนวนผู้สูงอายุ รับเบี้ยยังชีพ ปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑,๐๑๔ คน ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๑,๐๗๔ คน รายละเอียดดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้สูงอายุ รับเบี้ยยังชีพ		หมายเหตุ
		ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
๑	บ้านหนองไผ่ล้อม	๑๓๙	๑๔๓	
๒	บ้านหัวนา - หินแลง	๑๒๐	๑๒๓	
๓	บ้านหัวเขา	๑๓๓	๑๔๓	
๔	บ้านหนองกะมาน	๔๔	๔๘	
๕	บ้านหนองสลัดได	๑๕๖	๑๕๙	
๖	บ้านดอนกลาง	๑๒๑	๑๓๔	
๗	บ้านหนองเสาธง	๙๙	๑๑๒	
๘	บ้านดอนกระเพรา	๑๒๓	๑๒๘	
๙	บ้านดอนกลางพัฒนา	๗๙	๘๔	
รวม		**๑,๐๑๔**	**๑,๐๗๔**	

๒) ผู้พิการ จำนวนผู้พิการ รับเบี้ยยังชีพ ปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑๕๐ คน ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๑๔๙ คน รายละเอียดดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้พิการ รับเบี้ยยังชีพ		หมายเหตุ
		ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
๑	บ้านหนองไผ่ล้อม	๒๑	๒๒	
๒	บ้านหัวนา - หินแลง	๑๘	๑๗	
๓	บ้านหัวเขา	๓๑	๓๑	
๔	บ้านหนองกะมาน	๔	๔	
๕	บ้านหนองสลัดได	๒๐	๑๘	
๖	บ้านดอนกลาง	๑๗	๑๘	
๗	บ้านหนองเสาธง	๗	๖	
๘	บ้านดอนกระเพรา	๒๒	๒๒	
๙	บ้านดอนกลางพัฒนา	๑๐	๑๑	
รวม		**๑๕๐**	**๑๔๙**	

๓) ผู้ป่วยติดเชื้อ จำนวนผู้ป่วยติดเชื้อ รับเบี้ยยังชีพ ปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑๐ คน ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๑๒ คน รายละเอียดดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้ป่วยติดเชื้อ รับเบี้ยยังชีพ		หมายเหตุ
		ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
๑	บ้านหนองไผ่ล้อม	๒	๓	
๒	บ้านหัวนา - หินแลง	๒	๒	
๓	บ้านหัวเขา	๒	๒	
๔	บ้านหนองกะมาน	๑	๑	
๕	บ้านหนองสลัดได	๓	๓	
๖	บ้านดอนกลาง	๐	๐	
๗	บ้านหนองเสาธง	๐	๐	
๘	บ้านดอนกระเพรา	๐	๐	
๙	บ้านดอนกลางพัฒนา	๐	๑	
รวม		**๑๐**	**๑๒**	

ระบบบริการพื้นฐาน

การคมนาคมขนส่ง ทางบกโดยรถยนต์ ทั้งภายในตำบลและระหว่างตำบลมีความสะดวกรวดเร็ว เนื่องจากมีโครงการปรับปรุงถนนในเขตตำบลอย่างต่อเนื่อง โดยมีเส้นทางที่สำคัญภายในตำบล ดังนี้

- ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๓๓ (อำเภออู่ทอง – อำเภอด่านช้าง)
- ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๓๐๖ (บ้านสระกระโจม – อำเภอเลาขวัญ)
- ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๒๖๔ (บ้านสระกระโจม – อำเภอดอนเจดีย์)
- ทางหลวงชนบท สาย สพ. ๓๐๑๘ (บ้านสระกระโจม – บ้านหนองปลิง)
- ทางหลวงชนบท สาย สพ. ๓๐๑๕ (อำเภอหนองหญ้าไซ – บ้านหนองแจง)
- ทางหลวงชนบท สาย สพ. ๓๓๑๘ (บ้านหนองสลัดได – บ้านดอนกระเพรา)
- ทางหลวงชนบท สาย สพ. ๒๐๙๗ (บ้านหนองสลัดได – บ้านหนองเสาธง)

- ทางหลวงชนบท สาย สพ. ๒๐๕๙ (บ้านหัวนา – บรรจบสายทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๒๖๔)

- ทางหลวงชนบท สาย สพ. ๓๓๒๘ (บ้านหนองแขม – บ้านหนองกะมาน)

นอกจากนี้ยังมีรถโดยสารประจำทางภายในตำบล คือ รถสองแถวสายสระกระโจม - ดอนเจดีย์ สุพรรณบุรี วิ่งให้บริการ

ไฟฟ้า

- ไฟฟ้าเข้าถึงครบทั้ง ๙ หมู่บ้าน
- จำนวนประชากรที่ใช้ไฟฟ้าคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของประชากรทั้งหมดในตำบล

การประปา

- ประปาหมู่บ้าน ๔๖ แห่ง

โทรศัพท์

- โทรศัพท์สาธารณะไม่มี ส่วนมากจะมีระบบโทรศัพท์ที่เป็นของตนเอง

ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่งและวัสดุ ครุภัณฑ์

- ไปรษณีย์ อยู่ในเขตการจ่ายไปรษณีย์ของ ไปรษณีย์สระกระโจม
- ระบบเสียงตามสาย/หอกระจายข่าวครอบคลุมพื้นที่ชุมชน

ระบบเศรษฐกิจ

ลักษณะ หรือประเภทของการประกอบอาชีพของประชาชน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจมประชากรส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รองลงมาเป็นอาชีพรับจ้าง ค้าขาย และเลี้ยงสัตว์ ตามลำดับ

การเกษตร ประกอบด้วย

- ทำนา ทำไร่ ผลผลิตที่สำคัญคือ ข้าว อ้อย ข้าวโพด มันสำปะหลัง พืชผักต่าง ๆ
- การปศุสัตว์ มีการเลี้ยงสัตว์ ประเภท โค สุกร เป็ด ไก่

การประมง

- มีการเลี้ยงสัตว์น้ำรายย่อยที่เป็นอาชีพเสริมหรือบริโภคในครัวเรือน

การปศุสัตว์

- มีกลุ่มเลี้ยงสัตว์ เช่น โค กระบือ ไก่ สุกร แพะ

การบริการ

- สถานบริการ ตัดผม เสริมสวย

การท่องเที่ยว

- เทศกาลที่เป็นการท่องเที่ยว เช่น ตักบาตรเทโว สงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง

การอุตสาหกรรม ประกอบด้วย

(๑) อุตสาหกรรมขนาดใหญ่

- บริษัท ไมโครไบโอเทค จำกัด
- บริษัท อัครวัฒน์พลังพืชหมุนเวียน จำกัด

(๒) อุตสาหกรรมในครัวเรือน การทำทองเหลือง และตุ๊กตาปูนปั้น

แรงงาน

- มีแรงงานจากภายในพื้นที่เป็นส่วนใหญ่ ส่วนใหญ่รับจ้างอยู่ตามฟาร์มต่างๆ ในพื้นที่และรับจ้างจำนวนมากในช่วงฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิต เช่น แรงงานไร่อ้อย

ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

การนับถือศาสนา ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัดในพื้นที่ ดังนี้

(๑) วัดตรีวิสุทธิธรรม หมู่ที่ ๑
(๒) วัดพุทธนิมิต หมู่ที่ ๒
(๓) วัดหัวเขา หมู่ที่ ๓
(๔) วัดหนองกะมาน หมู่ที่ ๔
(๕) วัดหนองสลักได หมู่ที่ ๕
(๖) วัดหนองเสาธง หมู่ที่ ๗
(๗) วัดห้วยวันดี หมู่ที่ ๘
(๘) วัดหนองโกสูง หมู่ที่ ๘
(๙) วัดดอนกลาง หมู่ที่ ๙

ประเพณี และงานประจำปี

ประชาชน ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม มีวิถีการดำรงชีวิตแบบเรียบง่ายและมีความมัธยัสถ์ อดออม ขยันหมั่นเพียร งานประเพณีท้องถิ่นที่สำคัญที่สืบทอดกันมาตั้งแต่โบราณจนถึงปัจจุบัน คือ

- **งานทำบุญตักบาตรวันสำคัญทางศาสนา** วันมาฆบูชา(ขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๓), วันวิสาขบูชา (ขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๖) , วันอาสาฬหบูชา(ขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๘), วันเข้าพรรษา(แรม ๑ ค่ำ เดือน ๘), วันออกพรรษา (ขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๑๑)
- **ประเพณีแห่เทียนจำนำพรรษา** จะมีการแห่เทียนจำนำพรรษาแล้วนำไปถวายวัด จะมีขึ้นก่อนวันเข้าพรรษา
- **ประเพณีตักบาตรเทโว** แต่ละวัดทุกวัดในเขตพื้นที่ตำบลสระกระโจม จะจัดขึ้นในช่วงออกพรรษา
- **ประเพณีลอยกระทง** ในวันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๑๒ ในพื้นที่จะมีบางวัดหรือบางหมู่บ้านจัดงานขึ้น
- **งานรัฐพิธี** , วันจักรี , วันฉัตรมงคล , วันพืชมงคล , วันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินี , วันปิยมหาราช , วันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ร.๑๐ , วันพ่อแห่งชาติ , วันคล้ายวันสวรรคต ร.๙
- **งานวันเด็กแห่งชาติ** จะมีขึ้นในวันเสาร์ที่สองของเดือนมกราคมของทุกปี ทางองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจมได้ จัดงานวันเด็กแห่งชาติทุกปี พร้อมจัดกิจกรรมในวันเด็กพร้อมของที่ระลึก
- **ประเพณีสงกรานต์** จัดขึ้นในระหว่างวันที่ ๑๒ – ๑๘ เมษายนของทุกปี โดยจะมีการสรงน้ำพระ รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ขอพร และกิจกรรมต่างๆ ของผู้สูงอายุเป็นประจำทุกปี

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย

ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ที่	ชื่อ - สกุล	บ้านเลขที่	ลักษณะเด่น
๑	นางบังอร แน่สุภาภาพ	๓๒๙/๑ หมู่ ๓	หมอทำขวัญนาค ขับร้องเพลงฉ่อย เพลงอีแซว
๒	นางเจนจิรา พิพัฒน์กุลชัย	๖๓/๓ หมู่ ๔	ทำขนมไทย
๓	นางเกษร เทพเทียน	๑๒๔ หมู่ ๕	คนทรงเจ้า
๔	นายสามารถ อู่อรุณ	๕๐ หมู่ ๗	ช่างทำเฟอร์นิเจอร์ไม้
๕	นางก้านตอง พุทธา	๘๑ หมู่ ๘	หมอนวดแผนโบราณ

ทรัพยากรธรรมชาติ

แหล่งน้ำ

- บ่อน้ำตื้น สระน้ำ จำนวน ๒๕ แห่ง ตามหมู่บ้านต่าง ๆ
- คลอง เหมือง จำนวน ๒ แห่ง ดังนี้ คลองห้วยตามั่นอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๘ และหมู่ที่ ๕ และเหมือง กสช. อยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๙ , ๗ ,๔ และหมู่ที่ ๑

ภูเขา

มีภูเขาเป็นบางส่วน ในหมู่ที่ ๓ (เขานกจอด)

คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

๑) แหล่งน้ำ แหล่งน้ำทางธรรมชาติ จะมีคลองห้วยตามั่นขนาดกลางที่ผ่านในพื้นที่หมู่ที่ ๘ และหมู่ที่ ๕ ซึ่งอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม มีน้ำไหลเฉพาะในช่วงฤดูฝน

๒) ภูเขา พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม จะมีภูเขาเป็นบางส่วนในพื้นที่หมู่ที่ ๓

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

วิสัยทัศน์ (Vision)

"สระกระโจม" ตำบลน่าอยู่ คู่กับคุณธรรม พร้อมนำพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ สังคม และการมีส่วนร่วม

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจหลักที่ ๑ การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้มีประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

พันธกิจหลักที่ ๒ การสร้างความเข้มแข็งด้านการเงินและการคลังโดยการปรับปรุงกระบวนการบริหารการเงิน

พันธกิจหลักที่ ๓ การสร้างระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ

พันธกิจหลักที่ ๔ การพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชนให้เข้มแข็งปลอดภัยและสามารถพึ่งพาตนเองได้

พันธกิจหลักที่ ๕ ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษา สาธารณสุข การกีฬา การพัฒนาทางผลผลิตและอาชีพ ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ :ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร

๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ :ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ สาธารณูปโภคและแหล่งท่องเที่ยว

๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ :ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ :ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนาและวัฒนธรรม รวมถึงการสร้างจิตสำนึกให้รักและปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ

๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ :ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและการบริการประชาชน

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากสภาพข้อมูลทั่วไป ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล การสำรวจปัญหาความต้องการของประชาชน เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีการดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหาความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนที่สำคัญในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งยังไม่สะดวกเท่าที่ควร

๑.๒ มีไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง

๑.๓ ขาดระบบประปาผิวดินที่สะอาดและมีคุณภาพเพียงพอต่อการอุปโภค – บริโภค

๒. ปัญหา ด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบการ

๒.๒ ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ

๒.๓ ขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ

๒.๔ ขาดการรวมตัวของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๒.๕ ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีการพัฒนาการเกษตร

๒.๖ การจัดการเรื่องการตลาดยังไม่ดีพอ

๓. ปัญหา ด้านสาธารณสุขและการอนามัย

๓.๑ ปัญหาแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารทางด้านสาธารณสุข

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก และโรคพิษสุนัขบ้า

๓.๓ ปัญหาการขาดการเอาใจใส่ในการดูแลสุขภาพ ตลอดจนสุขนิสัยในการอยู่กินจนทำให้เกิดโรคแทรกซ้อน

๔. ปัญหา ด้านน้ำกิน – น้ำใช้ และน้ำเพื่อการเกษตร

๔.๑ ขาดแหล่งน้ำที่สะอาดและมีคุณภาพ สำหรับอุปโภค – บริโภค

๔.๒ มีน้ำสำหรับใช้ในการเกษตรไม่ทั่วทุกพื้นที่

๕. ปัญหา ด้านความรู้และการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ระดับการศึกษาของประชาชนยังต่ำอยู่ ทำให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ

๕.๒ ประชาชนมักไม่สนับสนุนให้บุตรหลานได้รับการศึกษาในระดับสูง

๕.๓ ประชาชนและเยาวชนขาดแหล่งที่จะให้ความรู้ความเข้าใจในการดำรงชีวิตเพื่อนำมาแก้ปัญหาและหันไปพึ่งยาเสพติด

๖. ปัญหา ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ลำคลองตื้นเขิน วัชพืชปกคลุมทำให้ระบายน้ำได้ไม่ดี

๖.๒ ขาดความร่วมมือ เอาใจใส่ในการดูแล บำรุง รักษา แหล่งน้ำ

๖.๓ ปัญหากลิ่นเหม็นจากฟาร์มเลี้ยงหมูเลี้ยงไก่

๗. ปัญหา ด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ มีบุคลากรไม่เพียงพอ ขาดความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

๗.๒ งบประมาณมีน้อย ขณะที่พื้นที่และปัญหามีมาก

๗.๓ ขาดความเข้มแข็งภาคประชาชน

๘. ปัญหา ด้านอื่น ๆ

๘.๑ ปัญหายาเสพติดในหมู่วัยรุ่น

๘.๒ ปัญหาโรคติดต่อเริ่มแพร่ขยายมากขึ้น เช่น โรคเอดส์

๘.๓ ปัญหาความยากจน คนชรา และคนพิการ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ต้องการให้มีการปรับปรุงถนน เส้นทางคมนาคมให้ดีขึ้นและสะดวกสบาย

๑.๒ ต้องการให้มีระบบประปาผิวดินที่สะอาด และมีคุณภาพเพียงพอต่อการอุปโภค–บริโภค

๒. ความต้องการ ด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ ต้องการให้จัดหาแหล่งเงินทุนอัตราดอกเบี้ยต่ำให้แก่ราษฎร

๒.๒ ต้องการให้มีการปรับปรุงคุณภาพดินให้มีความเหมาะสมในการทำการเกษตร

๒:๓ ต้องการให้มีการจัดตั้งกลุ่มเพิ่มอำนาจต่อรองกับพ่อค้าคนกลาง

๒.๔ ต้องการให้จัดหาผู้มีความรู้ในการส่งเสริมอาชีพให้แก่กลุ่มแม่บ้าน

๒.๕ ต้องการขยายตลาดเพื่อจำหน่ายสินค้าได้มากขึ้น

๓. ความต้องการ ด้านสาธารณสุขและการอนามัย

๓.๑ ต้องการให้มีแหล่งเผยแพร่ความรู้ทางด้านสาธารณสุขที่ดีและเพียงพอ

๓.๒ ต้องการให้มีเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขเฉพาะด้านออกไป ให้การแนะนำด้านการป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการฟื้นฟูสภาพผู้ป่วย

๓.๓ ต้องการให้มีการออกอนามัยชุมชนบ่อย ๆ

๔. ความต้องการ ด้านน้ำกิน – น้ำใช้ และน้ำเพื่อการเกษตร

๔.๑ ต้องการให้จัดหาแหล่งน้ำระบบประปาหมู่บ้านที่สะอาดและมีคุณภาพให้เพียงพอ

๔.๒ ต้องการให้มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบชลประทานให้มีประสิทธิภาพ

๔.๓ ต้องการให้มีการขุดลอก คูคลองต่าง ๆ เพื่อให้มีน้ำใช้ในการเกษตรได้เพียงพอ

๕. ความต้องการ ด้านความรู้เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ต้องการให้มีการพัฒนาแหล่งความรู้ให้ทั่วถึง

๕.๒ ต้องการให้มีการจัดการศึกษานอกระบบให้มีคุณภาพมากขึ้น

๕.๓ พัฒนาแหล่งความรู้ด้านการประกอบอาชีพ การเกษตร การตลาดให้มากขึ้น

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่และให้ดีขึ้น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ต้องการให้มีการกำจัดผักตบชวาเพื่อรักษาและอนุรักษ์แหล่งน้ำ

๖.๒ ต้องการให้มีการพัฒนาแหล่งน้ำต่าง ๆ ให้สะอาดและมีคุณภาพดี

๖.๓ ต้องการให้มีการดูแลและช่วยกันรักษาแหล่งน้ำตลอดจนการดูแลรักษาทั้งภาครัฐและเอกชน

๖.๔ ต้องการให้มีการควบคุมดูแลการจัดการระบบฟาร์มต่าง ให้มีมาตรฐาน

๗. ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ต้องการให้มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านมากขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและราษฎร

๗.๒ ต้องการให้มีการพัฒนารายได้จากส่วนต่าง ๆ ให้ได้มากขึ้น

๗.๓ ต้องการให้มีการรวมกลุ่มภาคประชาชนเพื่อการแสดงความคิดเห็นหรือเพื่อการประชาพิจารณ์มากขึ้น

๗.๔ ต้องการอาคารสถานที่เพื่อให้ในการประชุมประชาคมหมู่บ้าน

๘. ความต้องการด้านอื่น ๆ

๘.๑ ต้องการให้ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ลดลง

๘.๒ ต้องการให้ปัญหาโรคเอดส์ลดลง

๘.๓ ต้องการให้คนชรา ผู้พิการ สตรี และผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลและช่วยเหลือให้มากขึ้น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม นั้น เป็นการพัฒนาโดยสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมแก้ไขปัญหา ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชน เน้นการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเยาวชนตามโครงการเยาวชนคนดีศรีสุพรรณเพื่อมุ่งหวังให้เป็นกำลังของประเทศชาติที่ดีมีคุณภาพ มุ่งเน้นการพัฒนาอาชีพเพื่อเป็นรายได้ โดยการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภาพภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ จุดเข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินตามภารกิจตามหลัก SWOT ANALYSIS องค์การบริหารส่วนตำบลควรจะกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘ (๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น (มาตรา ๑๖ (๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๘ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๑๗))

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖)

(๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗)

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๕๔ (๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากสภาพปัญหา และภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม สามารถวิเคราะห์จุดเข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (SWOT) ในการดำเนินการตามภารกิจได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths : s) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	จุดอ่อน (Weaknesses : w) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๑) มีเส้นทางในการคมนาคมขนส่งหลากหลายเส้นทางสามารถเข้าถึงชุมชนได้ทั่วถึง	๑) ถนนส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง และเป็นหลุมเป็นบ่อมากทำให้การคมนาคมในการสัญจรไปมาและขนย้ายผลผลิตทางการเกษตรไม่สะดวก
๒) มีน้ำสำหรับใช้ในการเกษตรเพียงพอทุกฤดูกาล	๒) สภาพ สระ ห้วย เหมือง ฯลฯ ยังไม่ได้มาตรฐานก่อให้เกิดปัญหาคลองตื้นเขิน
๓) มีระบบประปาครอบคลุมทุกหมู่บ้าน	๓) น้ำประปาไม่ไหลเนื่องจากความลึกของบ่อบาดาลตื้นเกินไป ทำให้มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค และจำนวนบ่อบาดาลที่มีอยู่มีจำนวนจำกัดและเครื่องสูบน้ำแบบซับเมอร์สชำรุดบ่อยครั้งเนื่องจากการใช้งานมาเป็นเวลานาน
	๔) ปัญหาวัชพืชในแหล่งน้ำ สระ ห้วย เหมือง ฯลฯ เป็นจำนวนมากทำให้วัชพืชกีดขวางทางน้ำ
	๕) ไฟฟ้าส่องสว่างบางจุดของหมู่บ้านยังไม่ครอบคลุมทุกจุด

โอกาส (Opportunities : O) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threatss : t) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๑) ปรับปรุงหรือก่อสร้างถนนลูกรังให้เป็นถนนยกระดับถนนคอนกรีต ถนนลาดยางแบบแอสฟัลท์ติกคอนกรีต และลงลูกรังซ่อมแซมถนนทุกสายที่ยังเป็นถนนลูกรัง	๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
๒) ขุดลอกคลองดิน พร้อมก่อสร้าง/ซ่อมแซมประตูน้ำเป็นช่วงๆ	๒) งบประมาณในการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓) ขุดเจาะบ่อบาดาลให้ทุกหมู่บ้านเพิ่มขึ้นและให้มีระดับความลึกเฉลี่ยอย่างน้อย ๑๒๐ เมตร และจัดให้มีซับเมอร์สสำรองสำหรับกิจการประปาแต่ละหมู่บ้านและปรับปรุงซ่อมแซมบ่อบาดาลให้ใช้การได้อยู่เสมอ นอกจากนั้นควรมีการเป่าล้างบ่อบาดาลเดิมบ้าง	๓) มีมูลค่าสูง พื้นที่ดำเนินการกว้าง
๔) กำจัดวัชพืชในแหล่งน้ำ แม่น้ำ คูคลอง ทำให้น้ำไหลผ่านได้สะดวก	
๕) ประสานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอดอนเจดีย์ขอให้ติดตั้งให้คลอบคลุมทุกจุดและขอให้ อบต. จัดซื้อโคมไฟฟ้า หลอดไฟ ติดตั้งเพิ่มเติมจากงบประมาณของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอดอนเจดีย์	

๒. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths : s) ด้านเศรษฐกิจ	จุดอ่อน (Weaknesses : w) ด้านเศรษฐกิจ
๑) อยู่ใกล้กับตลาดทางการค้า ตัวอำเภอ แหล่งชุมชน	๑) ปัญหาด้านเศรษฐกิจตกต่ำ ราคาสินค้าทางการเกษตรไม่คงที่ ต้นทุนการผลิตสูง ขาดแหล่งเงินทุนสนับสนุน
๒) ผู้บริหารมีนโยบายด้านการพัฒนาเศรษฐกิจที่ชัดเจน	๒) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเกษตร และวิธีการที่ถูกต้องทางการผลิต ขาดความรู้ด้านการแปรรูปสินค้าเกษตร
	๓) ปัญหาด้านการดำเนินงานเศรษฐกิจชุมชน ขาดบรรจุภัณฑ์หีบห่อยังไม่ได้มาตรฐาน ขาดตลาดรองรับและการประชาสัมพันธ์

โอกาส (Opportunities : O) ด้านเศรษฐกิจ	ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threatss : t) ด้านเศรษฐกิจ
๑) การดำเนินการของกลุ่มอาชีพควรคำนึงถึงวัตถุที่มีอยู่ในชุมชนและ อบต.อุดหนุนงบประมาณให้กับกลุ่มอาชีพ	๑) นโยบายรัฐเป็นตัวกำหนดเศรษฐกิจของชุมชน
๒) จัดฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชนให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเกษตรและวิธีการที่ถูกต้องทางการผลิตส่งเสริมให้ทำเกษตรผสมผสานตามปรัชญา “เศรษฐกิจแบบพอเพียง”	๒) สภาพแวดล้อมที่แปรปรวน ภัยธรรมชาติ การระบาดของโรค และแมลงศัตรูพืช
๓) จัดหาแหล่งผลิตอุปกรณ์การผลิตหีบห่อ และให้ความรู้เรื่องการบรรจุภัณฑ์ที่สวยงาม จัดหาตลาดส่งออกสินค้าให้กับกลุ่มอาชีพ	

๓. ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strengths : s) ด้านสังคม	จุดอ่อน (Weaknesses : w) ด้านสังคม
๑) มีองค์กรสาธารณะที่เข้มแข็ง เช่น ชมรมผู้สูงอายุ อาสาสมัครพัฒนาสังคม กลุ่มสวัสดิการชุมชนโรงเรียนครอบครัว	๑) ผู้พิการบางรายไม่มีกายอุปกรณ์และบางรายการไม่สามารถขึ้นทะเบียนผู้พิการได้ เนื่องจากสภาพความพิการไม่อยู่ในขอบข่ายที่กฎหมายกำหนด
๒) มีวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงาม	๒) ปัญหาการว่างงาน การถูกเลิกจ้าง เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลให้คนไม่มีอาชีพ ขาดรายได้
๓) มีการประสานความร่วมมือของทุกภาคส่วนในตำบล	๓) บางหมู่บ้านไม่มีสนามกีฬา หรือลานกีฬา อุปกรณ์กีฬาไม่เพียงพอต่อความต้องการ ไม่มีสวนสาธารณะสำหรับพักผ่อนหย่อนใจ

โอกาส (Opportunities : O) ด้านสังคม	ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threatss : t) ด้านสังคม
๑) จัดหากายอุปกรณ์ให้ผู้พิการทุกคนสำหรับผู้พิการที่ไม่อยู่ในขอบข่ายของกฎหมาย ขอให้ อบต. ใช้งบประมาณของ อบต. ในการช่วยเหลือ	๑) กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม
๒) จัดฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชน และจัดตั้งกลุ่มอาชีพให้แก่ประชาชนที่ว่างงาน	๒) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องไม่เอื้ออำนวย ทำให้งานไม่คล่อง
๓) จัดตั้งกลุ่มเด็ก/เยาวชนให้มีกิจกรรมร่วมกันในหมู่บ้านเพื่อให้เด็ก เยาวชนไม่มีเวลาในการมั่วสุมยาเสพติดจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องโทษของยาเสพติด	๓) สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำทำให้สถาบันครอบครัวมีช่องว่าง

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง (Strengths : s) ด้านการเมืองการบริหาร	จุดอ่อน (Weaknesses : w) ด้านการเมืองการบริหาร
๑) มีการบริหารจัดการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ครอบคลุมทุกด้าน	๑) พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างส่วนใหญ่เพิ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้ง จึงยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตำบล
๒) มีการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน	๒) คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลเพียงบางส่วน
๓) มีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทั้งคณะบริหาร สมาชิกสภาและพนักงานส่วนตำบลให้มีความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	๓) ผู้นำชุมชนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาชุมชน
	๔) ประชาชนยังไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องและหน้าที่ของตนเอง อาทิ กฎหมายเรื่อง การลงชื่อถอดถอนสมาชิกสภาฯ หรือผู้บริหารฯ

โอกาส (Opportunities : O) ด้านการเมืองการบริหาร	ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threatss : t) ด้านการเมืองการบริหาร
๑) จัดส่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มพูนศักยภาพในการพัฒนาตนเอง	๑) สถานการณ์ของการเมืองที่ไม่มีความมั่นคง ขาดเสถียรภาพ
๒) จัดส่งคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มพูนศักยภาพและวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรและการปฏิบัติหน้าที่	๒) สภาวะเศรษฐกิจของประเทศที่กำลังต้องการปรับตัว
๓) จัดส่งผู้นำชุมชนเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มพูนศักยภาพและวิสัยทัศน์ในการพัฒนาชุมชน	๓) สถานะทางการคลังของประเทศ
๔) จัดอบรมให้ความรู้ประชาชนเกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายท้องถิ่น	

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths : s) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	จุดอ่อน (Weaknesses : w) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑) มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์เหมาะกับวิถีการเกษตร	๑) ทรัพยากรดินและน้ำมีจำกัด การทำการเกษตรที่ไม่ถูกวิธี ทำให้ทรัพยากรดินและน้ำเสื่อมโทรม
๒) มีอากาศที่บริสุทธิ์ไร้มลพิษ	

โอกาส (Opportunities : O) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threatss : t) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑) จัดอบรมให้ความรู้แก่เกษตรกรให้ทำการเกษตรอย่างถูกวิธี เพื่ออนุรักษ์แหล่งทรัพยากรดินและน้ำไว้ไม่ให้เสื่อมโทรม	๑) ภัยพิบัติจากธรรมชาติ
๒) ยุทธศาตร์จังหวัดที่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๒) นโยบายของรัฐในการส่งเสริมความรู้กับประชาชนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดความต่อเนื่อง
๓) กระแสสังคมให้ความสำคัญกับเรื่องสิ่งแวดล้อม	

๖. ด้านสาธารณสุข

จุดแข็ง (Strengths : s) ด้านสาธารณสุข	จุดอ่อน (Weaknesses : w) ด้านสาธารณสุข
๑) มีหน่วยงานด้านสาธารณสุขในพื้นที่ที่เข้มแข็งทำงานเชิงรุก	๑) ทรัพยากรดินและน้ำมีจำกัด การทำการเกษตรที่ไม่ถูกวิธี ทำให้ทรัพยากรดินและน้ำเสื่อมโทรม
๒) มีอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพในการทำงานในพื้นที่	๒) ปัญหาด้านพฤติกรรมสุขภาพ ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคต่างๆ วิธีการป้องกัน การบำบัดรักษา การหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการเป็นโรค เช่น โรคเอดส์ โรคอ้วน
๓) มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง	๓) ปัญหาเรื่องโรคพิษสุนัขบ้า สุนัขจรจัด ที่เป็นพาหะนำโรค เนื่องจากไม่ได้รับการฉีดวัคซีน
	๔) ปัญหาสารพิษ สารเคมี เกษตรกรมีความเสี่ยงจากการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชอย่างไม่ถูกวิธี

โอกาส (Opportunities : O) ด้านสาธารณสุข	ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threatss : t) ด้านสาธารณสุข
๑) จัดให้มีการรณรงค์ป้องกันการแพร่ระบาดของลูกน้ำยุงลาย จัดซื้อน้ำยาเคมีพร้อมทรายอะเบทและเครื่องพ่นหมอกควันเพิ่มขึ้น	๑) การแพร่ระบาดของเชื้อโรคสายพันธุ์ใหม่
๒) จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเป็นโรคต่างๆ การป้องกันและวิธีการบำบัดรักษา	๒) ธรรมชาติที่แปรปรวนทำให้เกิดการแพร่ระบาดของเชื้อโรคเร็วขึ้น การดูแลรักษาสุขภาพทำให้ยาก
๓) อบต.ประสานงานกับรพ.สต.และจัดสรรงบประมาณในการดูแลเรื่องการฉีดวัคซีนสุนัขจรจัด ตามบ้านเรือนของประชาชน	๓) นโยบายของรัฐที่เป็นการรักษามากกว่าการส่งเสริมสุขภาพ
๔) จัดตั้งกลุ่มเกษตรกรปลอดสารพิษ ผลิตยากำจัดแมลงที่เป็นธรรมชาติไม่อันตราย และแนะนำการป้องกันตนเองจากสารพิษ สารเคมีหากจำเป็นต้องใช้	

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strengths : s) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	จุดอ่อน (Weaknesses : w) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๑) มีนโยบายที่มุ่งเน้นด้านการศึกษาทุกระดับชัดเจน	๑) ปัญหาด้านการจัดการศึกษา ชุมชนที่ห่างไกลยังไม่ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและประสิทธิภาพ
๒) บุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถมีประสิทธิภาพในการทำงาน	๒) ศิลปะ วัฒนธรรม กำลังถูกลืมจากคนรุ่นใหม่ หันไปสนใจและเรียนแบบวัฒนธรรมต่างชาติ
๓) มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง	๓) ปัญหาด้านศาสนา และวัฒนธรรม ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ในหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาและมองข้ามจารีตประเพณีท้องถิ่นของตน

โอกาส (Opportunities : O) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threatss : t) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๑) กระจายแหล่งเรียนรู้ และบุคลากรทางการศึกษาให้เด็กได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง	๑) นโยบายด้านการจัดการศึกษาของรัฐให้ประสบความสำเร็จ
๒) จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ชุมชนและหมู่บ้านร่วมกันอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรมต่างๆ ของตำบลของตำบลสระกระโจม ให้ลูกหลานได้สืบทอดต่อไป	๒) วัฒนธรรมตะวันตกและชาวต่างชาติมีอิทธิพลต่อกระแสสังคม

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งมีเนื้อหาของงานเกี่ยวกับ

๑.๑ การคมนาคมและการขนส่ง

๑.๑.๑ ทางบก อาทิ การก่อสร้างและบำรุงรักษาถนนและสะพานการดูแล จัดตั้งสถานีขนส่ง และการจัดการจราจรในเขตพื้นที่

๑.๑.๒ ทางน้ำ เช่น การบำรุงรักษาทางน้ำ การก่อสร้างและดูแล

๑.๒ สาธารณูปโภค

๑.๒.๑ แหล่งน้ำ/ระบบประปาชนบท อาทิ การดูแลรักษา พัฒนาซ่อมแซมแหล่งน้ำและระบบประปาชนบท

๑.๓ สาธารณูปการ

๑.๓.๑ การจัดให้มีตลาด อาทิ การจัดให้มีและการควบคุมตลาด

๑.๓.๒ การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

๑.๓.๓ การผังเมือง อาทิ การจัดทำผังเมืองรวมจังหวัด และการวางและปรับปรุงผังเมืองรวม

๑.๓.๔ การควบคุมอาคาร อาทิ การควบคุมอาคาร และการเปรียบเทียบปรับคดีความผิดกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร

๒. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ซึ่งมีเนื้อหาของงานเกี่ยวกับ

๒.๑ การส่งเสริมพัฒนาอาชีพ อาทิ การฝึกอบรม ส่งเสริม พัฒนากลุ่มอาชีพต่างๆ

๒.๒ งานสวัสดิการสังคม

๒.๒.๑ การสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส อาทิ งานศูนย์ฯ งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนพิการ และงานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ และครอบครัวผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น

๒.๓ นันทนาการ

๒.๓.๑ การส่งเสริมการกีฬา อาทิ การจัดหาอุปกรณ์กีฬา การก่อสร้าง บำรุงรักษาสนามกีฬา

๒.๓.๒ การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ อาทิ การบริหารจัดการดูแล บำรุง รักษาสวนสาธารณะ

๒.๔ การศึกษา

๒.๔.๑ การจัดการศึกษาในระบบ อาทิ การจัดการศึกษาก่อนวัยเรียน หรือปฐมวัย การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการจัดการศึกษาสงเคราะห์

๒.๔.๒ การศึกษานอกระบบ อาทิ การบริหารการศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอและการจัดการศึกษาระดับเขต งานห้องสมุดประชาชน เป็นต้น

๒.๕ การสาธารสุข

๒.๕.๑ การสาธารณสุขและการรักษาพยาบาล อาทิ การส่งเสริมสุขภาพจิตและป้องกันปัญหาสุขภาพจิต และการส่งเสริมสุขภาพแม่และเด็ก

๒.๕.๒ การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ อาทิ การควบคุมโรคติดต่อ งานสนับสนุนเงินอุดหนุนในการสงเคราะห์ผู้ป่วยโรคเรื้อน ค่าสงเคราะห์และค่าฌาปณกิจ

๒.๕.๓ งานศูนย์บริการสาธารณสุข

๒.๖ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและที่อยู่อาศัย อาทิ การแก้ไขปัญหาชุมชนแออัด การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อย

๒.๗ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๒.๗.๑ การพัฒนาองค์ความรู้และการเฝ้าระวัง โดยการสนับสนุนการจัดทำข้อมูลเพื่อรวบรวมองค์ความรู้ ข้อมูลเกี่ยวกับยาเสพติด ในและต่างประเทศวิเคราะห์สถานการณ์ แนวโน้มปัญหายาเสพติดที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สนับสนุนให้มีการเฝ้าระวังในกลุ่มเยาวชนทั้งในและนอกระบบการศึกษา ผู้ป่วย ที่ใช้บริการ และผู้ติดยาในชุมชนและกลุ่มคนที่เสี่ยงต่อการใช้ยาเสพติด สนับสนุนให้มีการจัดระบบข้อมูลระดับชุมชน สนับสนุนให้มีระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูล มีกระบวนการสงเคราะห์ข้อมูลและการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์

๒.๗.๒ การวิจัยและพัฒนา สนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ สนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมในการส่งเสริม ป้องกัน บำบัด รักษา ฟื้นฟูสภาพที่มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย สนับสนุนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

๒.๗.๓ การบูรการการดำเนินงาน สนับสนุนการสร้างกลไกการทำงานเพื่อการบูรการงานป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด สนับสนุนการสร้างศูนย์การเรียนรู้ในองค์กรและชุมชน

๒.๗.๔ การสร้างพลังทางสังคม เช่น การสร้างเจตคติและความเข้าใจที่ดีต่อผู้เสพยาเสพติด แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติด/ครอบครัว/ชุมชนและสังคม แสวงหาและประสานความร่วมมือกังองค์กรในชุมชนที่มีศักยภาพในการป้องกันและการแก้ไขปัญหา พัฒนารูปแบบและเนื้อหาการใช้ความรู้และการรณรงค์ เพื่อสร้างพลังในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด จัดทำข้อเสนอและนโยบายที่เอื้อต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาในกลุ่มเป้าหมายต่างๆ

๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

๓.๑ การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น อาทิ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การประสานจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด และการจัดระบบข้อมูลเพื่อวางแผน

๓.๒ การพัฒนาเทคโนโลยี อาทิ การบริการ และถ่ายทอดเทคโนโลยีเกษตรชุมชน

๓.๓ การส่งเสริมการลงทุน อาทิงานบริการข้อมูลนักลงทุน และงานเผยแพร่และชักจูงการลงทุน

๓.๔ การพาณิชยกรรม อาทิ งานทะเบียนพาณิชย์

๓.๕ การพัฒนาอุตสาหกรรม อาทิ การกำกับดูแลโรงงาน การอนุญาตให้ตั้งโรงงาน

๓.๖ การท่องเที่ยว อาทิ การวางแผนการท่องเที่ยว การปรับปรุงดูแล บำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์

๔. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ การคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งสิ่งแวดล้อม อาทิ งานพัฒนาป่าชุมชน การควบคุมไฟป่า เป็นต้น

๔.๒ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ อาทิ การติดตาม ตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและมลพิษ งานสร้างสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานตรวจสอบคุณภาพน้ำ งานตรวจสอบคุณภาพอากาศและเสียงและการบำบัดน้ำเสีย

๔.๓ การดูแลรักษาที่สาธารณะ อาทิ การดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกันที่สาธารณประโยชน์

๕. ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการประชาคม

๕.๑ แนวทาการพัฒนาบุคลากร

๕.๒ แนวทางการพัฒนารายได้

๕.๓ แนวทางการพัฒนาการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชน

๕.๔ แนวทางการให้บริการประชาชน

ภารกิจรอง

๑. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน อาทิ งานตรวจมาตราชั่ง ตวง วัด และการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภคแก่ผู้บริโภค

๑.๒ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น อาทิ การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อาทิ การช่วยเหลือผู้ประสบภัยเบื้องต้น

๑.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อาทิ การทะเบียนราษฎร และบัตรประจำตัวประชาชน และงานจัดทะเบียนสัตว์พาหนะ

๒. ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๑ การจัดการดูแลโบราณวัตถุ อาทิ การบำรุงรักษาโบราณสถาน

๒.๒ การจัดการดูแลพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม โดยเฉพาะรวมทั้งกำชับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติงานราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยส่วนราชการภายในแบ่งเป็นงานต่างๆ ดังนี้

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานกิจการสภา
- งานนโยบายและแผนงาน
- งานนิติการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานงบประมาณ
- งานกิจการพาณิชย์

<u>สภาพปัญหาภายในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> คือ ภารกิจ จำนวนและปริมาณงานในสำนักปลัดองค์การริหารส่วนตำบล มีจำนวนมากขึ้น เนื่องจากงานส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ครอบคลุม ซึ่งเป็นหน่วยงานแรกที่จะต้องพิจารณา รับเรื่องและบริหารงานที่เกี่ยวข้อง ต้องประสานงานกับทุกส่วนราชการทั้งภายในและภายนอก ประกอบกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมนั้น ทำให้อัตรากำลังไม่เพียงพอ คุณภาพของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย แต่อย่างไรก็ตามการกำหนดโครงสร้างภายในส่วนราชการต้องกำหนดงานให้ชัดเจน และสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่รวมถึงการกำหนดอัตรากำลังต้องมีการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายและจัดคนให้ตรงกับงานอย่างเหมาะสม

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกาเกี่ยวกับการเงิน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินทั้งรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน งบการเงิน ณ วันสิ้นปีงบประมาณ งานธุรการในกองคลัง งานควบคุมภายใน งานทะเบียนพาณิชย์ งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย โดยส่วนราชการภายในแบ่งเป็นฝ่าย/งานต่าง ๆ ดังนี้

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานพัฒนารายได้
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

สภาพปัญหาภายในกองคลัง คือ งานกองคลังส่วนใหญ่เป็นงานเกี่ยวกับการเงิน และบัญชี งานการคลัง งานจัดเก็บรายได้ งานพัสดุ ปัจจุบันขาดอัตรากำลังปฏิบัติงานพัสดุ ทำให้งานไม่เป็นไปตามเป้าหมายเท่าที่ควร แต่อย่างไรก็ตาม การกำหนโครงสร้างภายในกองคลังต้องมีการกำหนดงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ รวมถึงการกำหนดอัตรากำลังต้องมีการควบคุมภารค่าใช้จ่ายและจัดคนที่มีอยู่ให้ตรงกับงานอย่างเหมาะสม

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการก่อสร้าง การอออกแบบและควบคุมอาคาร การสำรวจ งานไฟฟ้า งานสาธารณูปโภค งานประปา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยส่วนราชการภายในแบ่งเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานสำรวจและออกแบบ
- งานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง
- งานควบคุมอาคาร

สภาพปัญหาภายในกองช่าง คือ งานกองช่างส่วนใหญ่เป็นงานเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน งานสำรวจ งานก่อสร้าง ปัจจุบันขาดอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานช่าง งานช่างโยธา ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานทำให้งานไม่เป็นตามเป้าหมาย ขาดคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตาม การกำหนดโครงสร้างภายในกองช่างต้องมีการกำหนดงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ รวมถึงการกำหนดอัตรากำลังต้องมีการควบคุมภารค่าใช้จ่ายและจัดคนที่มีอยู่ให้ตรงกับงานอย่างเหมาะสม

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานอนามัย และสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข การควบคุมโรคและการบริหารสาธารณสุข โดยส่วนราชการภายในแบ่งเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานบริหารงานสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานบริการสาธารณสุข
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

สภาพปัญหาภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คือ ขาดอัตรากำลังที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสาธารณสุขโดยตรง ทำให้งานไม่เป็นไปตามเป้าหมายขาดคุณภาพ การกำหนดโครงสร้างภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ต้องมีการกำหนดงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ รวมถึงการกำหนดอัตรากำลังต้องมีการควบคุมภารค่าใช้จ่ายและจัดคนที่มีอยู่ให้ตรงกับงานอย่างเหมาะสม

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยส่วนราชการภายในแบ่งเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

<u>สภาพปัญหาภายในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คือ</u> มีภารกิจหน้าที่ จำนวนและปริมาณที่เพิ่มขึ้นมากขึ้น เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองสลัดได มีจำนวนเด็ก ๑๘๐ คน มีจำนวนบุคลากรทางการศึกษา (ครู ๓ คน , ครูผู้ช่วย ๒ คน , ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๔ คน และผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๒ คน ซึ่งยังขาดบุคลากรทำให้งานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ขาดคุณภาพ เท่าที่ควร การกำหนดกรอบอัตรากำลังก็ต้องมีการควบคุมภารค่าใช้จ่ายเพื่อไม่ให้ขัดกับข้อกฎหมาย

๖. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริม สวัสดิการเด็ก และเยาวชน การพัฒนาชุมชน โดยส่วนราชการภายในแบ่งเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- งานพัฒนาชุมชน
- งานกิจการสตรีและคนชรา

<u>สภาพปัญหาภายในกองสวัสดิการ คือ</u> งานกองสวัสดิการส่วนใหญ่เป็นงานเกี่ยวกับงานสวัสดิการ การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริม สวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน ปัจจุบันขาดอัตรากำลังปฏิบัติงาน ทำให้งานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ขาดคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตาม การกำหนดโครงสร้างภายในกองสวัสดิการต้องมีการกำหนดงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่รวมถึงการกำหนดอัตรากำลังต้องมีการควบคุมภารค่าใช้จ่ายและจัดคนที่มีอยู่ให้ตรงกับงานอย่างเหมาะสม

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานสอบทานการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ

<u>สภาพปัญหาภายในหน่วยตรวจสอบภายใน คือ</u> งานส่วนใหญ่เป็นงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งภารกิจหน้าที่ในการตรวจสอบหลายส่วนราชการ ประกอบกับปริมาณงานมีเพิ่มมากขึ้นจากเดิม ทำให้อัตรากำลังไม่เพียงพอ คุณภาพของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

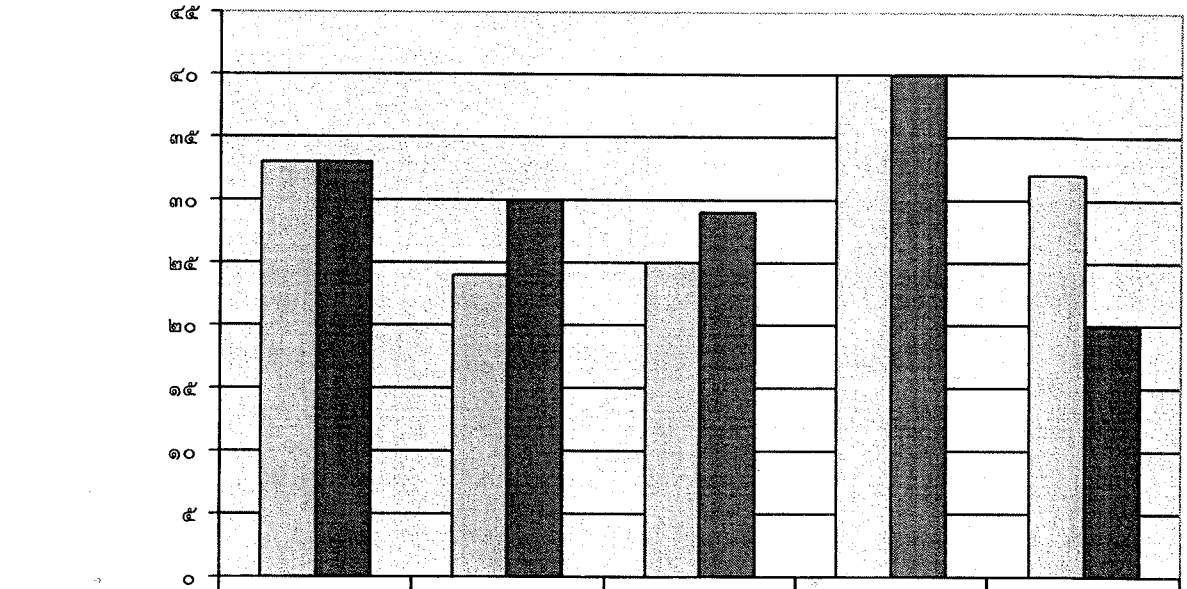
โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๕ อัตรา ดังนี้

๑.	พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๒๖	อัตรา
๒.	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	๗	อัตรา
๓.	พนักงานจ้าง	จำนวน	๓๓	อัตรา

ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อใช้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลสระกระโจม ดังนั้น จึงมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

ซึ่งได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและรายภารกิจหน้าที่ที่ใกล้เคียงกัน (ในเขตอำเภอดอนเจดีย์) ดังนี้

ที่	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
๑	อบต.สระกระโจม	๗	๔๖,๐๐๐,๐๐๐	๓๓	๓๓
๒	อบต.ทะเลบก	๕	๔๕,๐๐๐,๐๐๐	๒๔	๓๐
๓	อบต.หนองสาหร่าย	๖	๔๙,๐๐๐,๐๐๐	๒๕	๒๙
๔	อบต.ดอนเจดีย์	๗	๗๑,๐๐๐,๐๐๐	๔๐	๔๐
๕	อบต.ไร่รถ	๗	๔๙,๓๕๐,๐๐๐	๓๒	๒๐



	อบต.สระกระโจม	อบต.ทะเลบก	อบต.หนองสาหร่าย	อบต.ดอนเจดีย์	อบต.ไร่รถ
พนักงานส่วนตำบล	๓๓	๒๔	๒๕	๔๐	๓๒
พนักงานจ้าง	๓๓	๓๐	๒๙	๔๐	๒๐

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

๘.๑.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน

- ประกอบด้วย งานบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานกิจการสภา งานนโยบายและแผนงาน งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานงบประมาณ งานกิจการพาณิชย์

๘.๑.๒ กองคลัง กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน

ฝ่ายพัฒนารายได้

- ประกอบด้วย งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานพัฒนารายได้ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๘.๑.๓ กองช่าง กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน

- ประกอบด้วย งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานสำรวจและออกแบบ งานสาธารณูปโภค งานผังเมือง งานควบคุมอาคาร

๘.๑.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน

- ประกอบด้วย งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรค งานบริหารงานสาธารณสุข งานส่งเสริมสาธารณสุข งานบริการสาธารณสุข งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๘.๑.๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน

- ประกอบด้วย งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๘.๑.๖ กองสวัสดิการสังคม กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน

- ประกอบด้วย งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานพัฒนาชุมชน งานกิจการสตรีและคนชรา

๘.๑.๗ หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน

- ประกอบด้วย งานตรวจสอบภายใน

ตารางการกำหนดโครงสร้าง

ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**
-งานบริหารงานทั่วไป	-งานบริหารงานทั่วไป
-งานการเจ้าหน้าที่	-งานการเจ้าหน้าที่
-งานกิจการสภา	-งานกิจการสภา
-งานนโยบายและแผนงาน	-งานนโยบายและแผนงาน
-งานนิติการ	-งานนิติการ
-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
-งานงบประมาณ	-งานงบประมาณ
-งานกิจการพาณิชย์	-งานกิจการพาณิชย์
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**
๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้	**๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้**
-งานการเงินและบัญชี	-งานการเงินและบัญชี
-งานพัสดุและทรัพย์สิน	-งานพัสดุและทรัพย์สิน
-งานพัฒนารายได้	-งานพัฒนารายได้
-งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	-งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
-งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**
-งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	-งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
-งานสำรวจและออกแบบ	-งานสำรวจและออกแบบ
-งานสาธารณูปโภค	-งานสาธารณูปโภค
-งานผังเมือง	-งานผังเมือง
-งานควบคุมอาคาร	-งานควบคุมอาคาร
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**
-งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	-งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
-งานส่งเสริมสุขภาพ	-งานส่งเสริมสุขภาพ
-งานป้องกันและควบคุมโรค	-งานป้องกันและควบคุมโรค
-งานบริหารงานสาธารณสุข	-งานบริหารงานสาธารณสุข
-งานส่งเสริมสาธารณสุข	-งานส่งเสริมสาธารณสุข
-งานบริการสาธารณสุข	-งานบริการสาธารณสุข
-งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	-งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
-งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	-งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	**๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**
-งานบริหารการศึกษา	-งานบริหารการศึกษา
-งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
-งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	-งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๖. กองสวัสดิการสังคม	**๖. กองสวัสดิการสังคม**
-งานสังคมสงเคราะห์	-งานสังคมสงเคราะห์
-งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	-งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
-งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	-งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
-งานพัฒนาชุมชน	-งานพัฒนาชุมชน
-งานกิจการสตรีและคนชรา	-งานกิจการสตรีและคนชรา
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	**๗. หน่วยตรวจสอบภายใน**

อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
รับที่ ๒๖๒๕๖
วันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองสลัดได								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*รอการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณ*
ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมจัดสรร
ครู วิทยฐานะ -	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	กรมจัดสรร ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๖๓**	**๖๖**	**๖๖**	**๖๖**	**+๓**	**-**	**-**	

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๑	๑	๖๔๙,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๒๒,๓๒๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๕๙,๖๘๐	๘๘๒,๐๐๐	
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)																		
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	
	(นักบริหารงานทั่วไป)																		
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๗๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๓๒๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๕๖๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔๔,๒๘๐	๓๕๔,๘๔๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายแผน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๗๕,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๐๐๐	๑๙๐,๓๒๐	๑๙๘,๐๐๐	
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเดิม
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๓,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๗,๘๐๐	๑๒๘,๑๖๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๔๑,๑๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๓	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง (๑๔)																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	
๑๗	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๑๘	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	
๑๙	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๓	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

เมื่อวันที่ ๒๐ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๘	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	
๒๙	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๔๙,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๔,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๘๔๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๓๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๔๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๒,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๕๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๔๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๔๔	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๗๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๗,๔๘๐	๓๘๒,๔๖๐	๓๙๖,๐๐๐	
๔๕	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๒	-	๓๔๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๔๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๗๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองสลัดได																		
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	รอการจัดสรรจากสำนักงบประมาณ
๕๐	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร
๕๑	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๒	ครู วิทยฐานะ -	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร
๕๓	ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร
๕๔	ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร
๕๕	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๖๒	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๖๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๕,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๘๔๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๖๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	
(๕)	รวม		๖๖	๔๙	๑๒,๕๒๐,๒๐๐	๔๓๘,๐๐๐	๖๖	๖๖	๖๖	+๓	-	-	๑,๐๓๗,๕๒๐	๔๓๘,๐๖๐	๔๔๖,๙๔๐	๑๓,๙๙๕,๗๒๐	๑๔,๔๓๓,๗๘๐	๑๔,๘๘๐,๗๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบอื่น ๑๕ %															๒,๐๙๙,๓๕๘	๒,๑๖๕,๐๖๗	๒,๒๓๒,๑๐๘	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๖,๐๙๕,๐๗๘	๑๖,๕๙๘,๘๔๗	๑๗,๑๑๒,๘๒๘	
(๘)	เพิ่ม ๕% ของงบประมาณของแต่ละปี															๔๘,๓๐๐,๐๐๐	๕๐,๗๑๕,๐๐๐	๕๓,๒๕๐,๐๐๐	
(๙)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๓.๓๒	๓๒.๗๓	๓๒.๑๕	

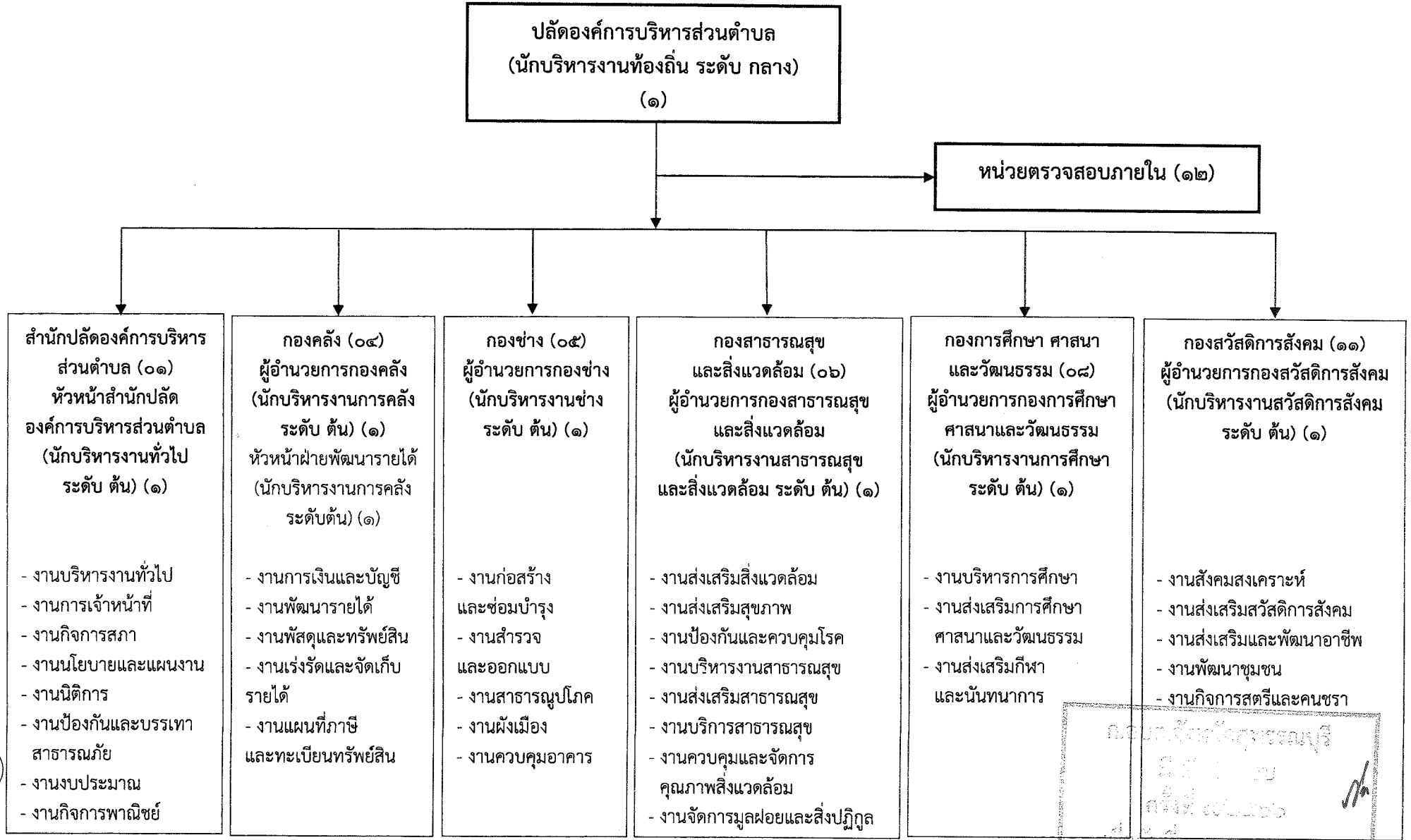
หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๔๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท) มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (๔๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๔๘,๓๐๐,๐๐๐ บาท = (๔๖,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๔๖,๐๐๐,๐๐๐ = ๔๘,๓๐๐,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๕๐,๗๑๕,๐๐๐ บาท = (๔๘,๓๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๔๘,๓๐๐,๐๐๐ = ๕๐,๗๑๕,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๕๓,๒๕๐,๗๕๐ บาท = (๕๐,๗๑๕,๐๐๐ x ๕%) + ๕๐,๗๑๕,๐๐๐ = ๕๓,๒๕๐,๐๐๐ บาท

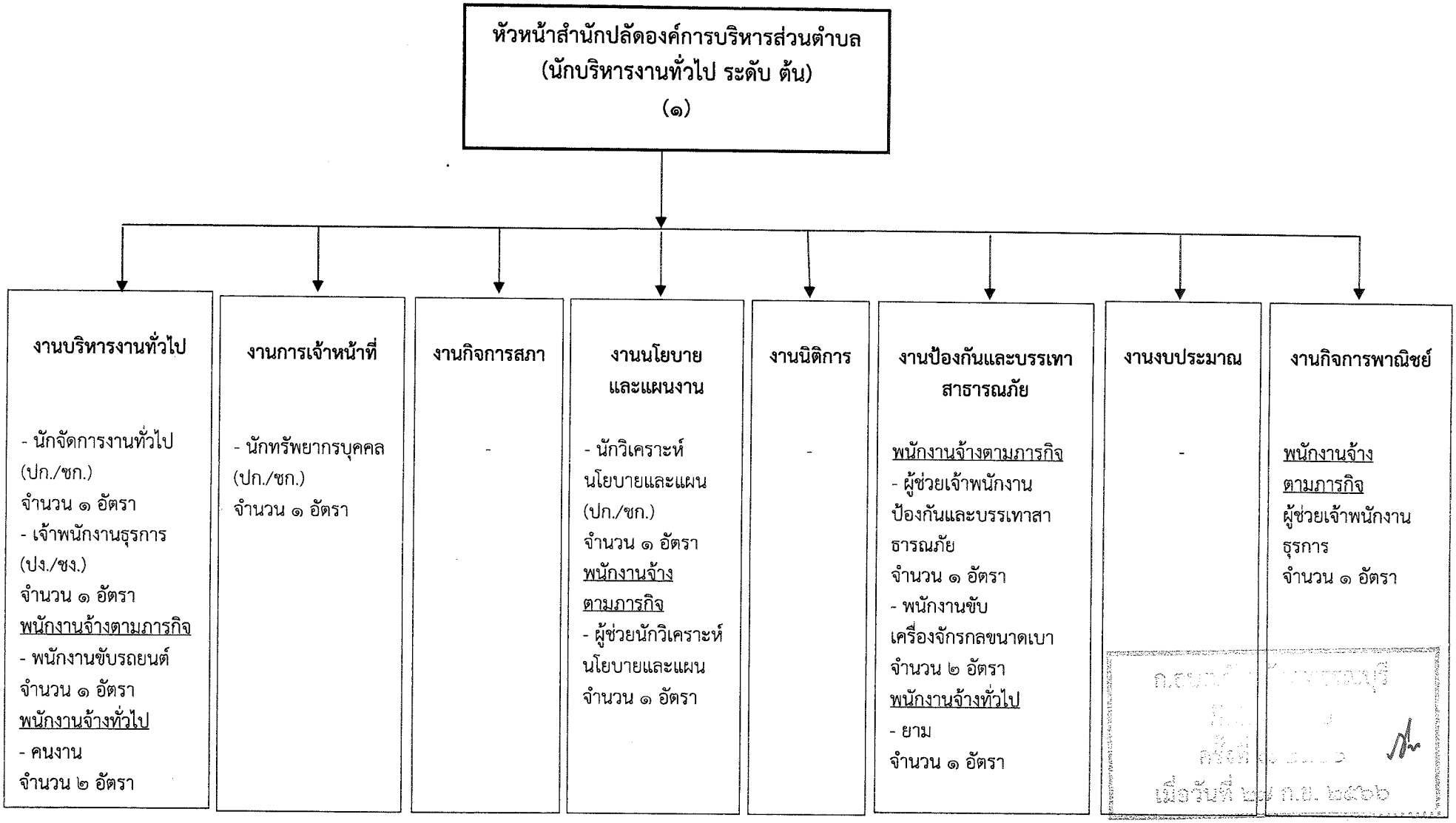
*ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

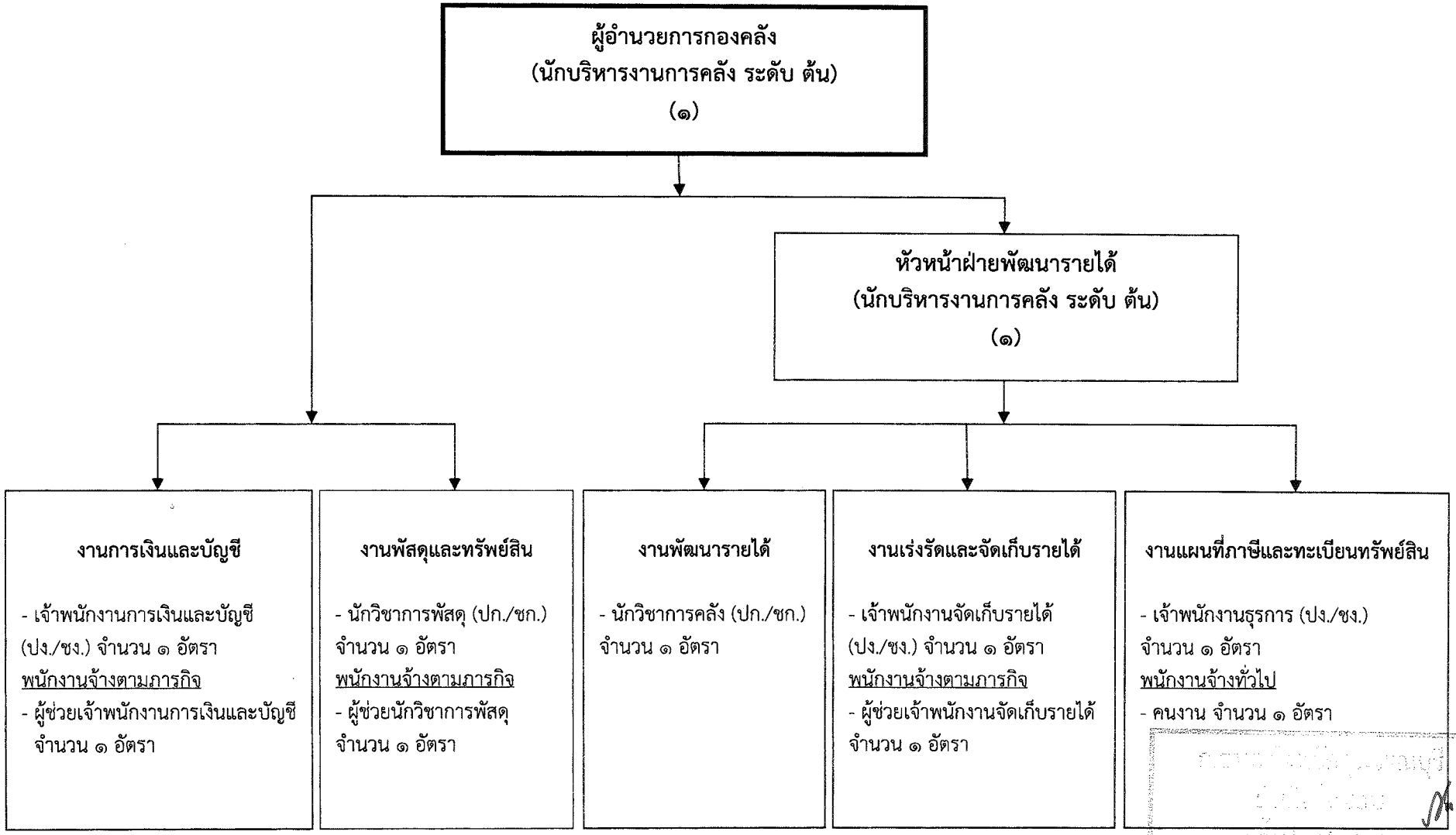


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)



ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น	วิชาการ ระดับ (ปก./ชก.)	ทั่วไป ระดับ (ปง./ชง.)	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	๓	๑	-	๖	๓

โครงสร้างกองคลัง (๐๔)

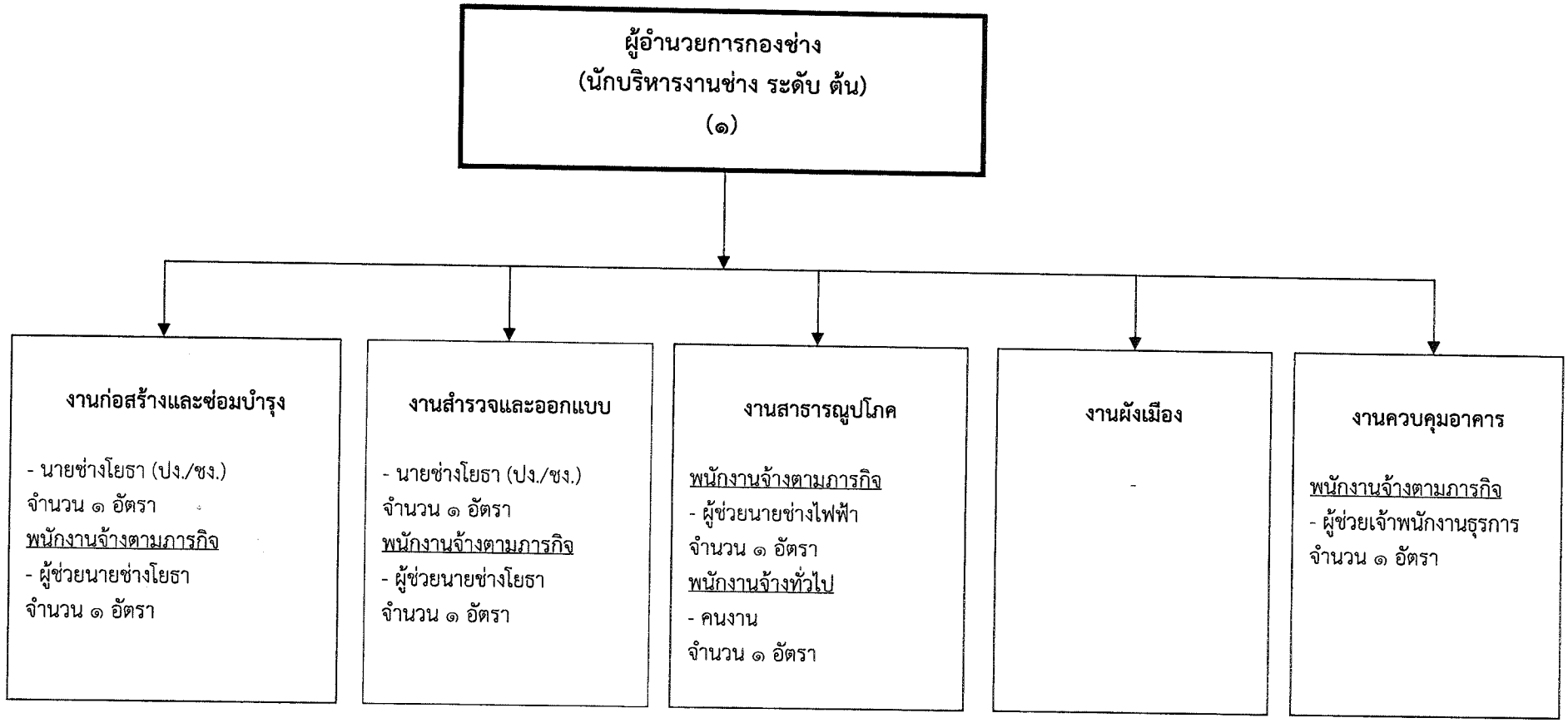


ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น	วิชาการ ระดับ (ปก./ชก.)	ทั่วไป ระดับ (ปง./ชง.)	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๒	๒	๓	-	๓	๑

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง เรื่อง มาตรฐานการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง (ต่อ)

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ ถึง วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๗

โครงสร้างกองช่าง (๐๕)

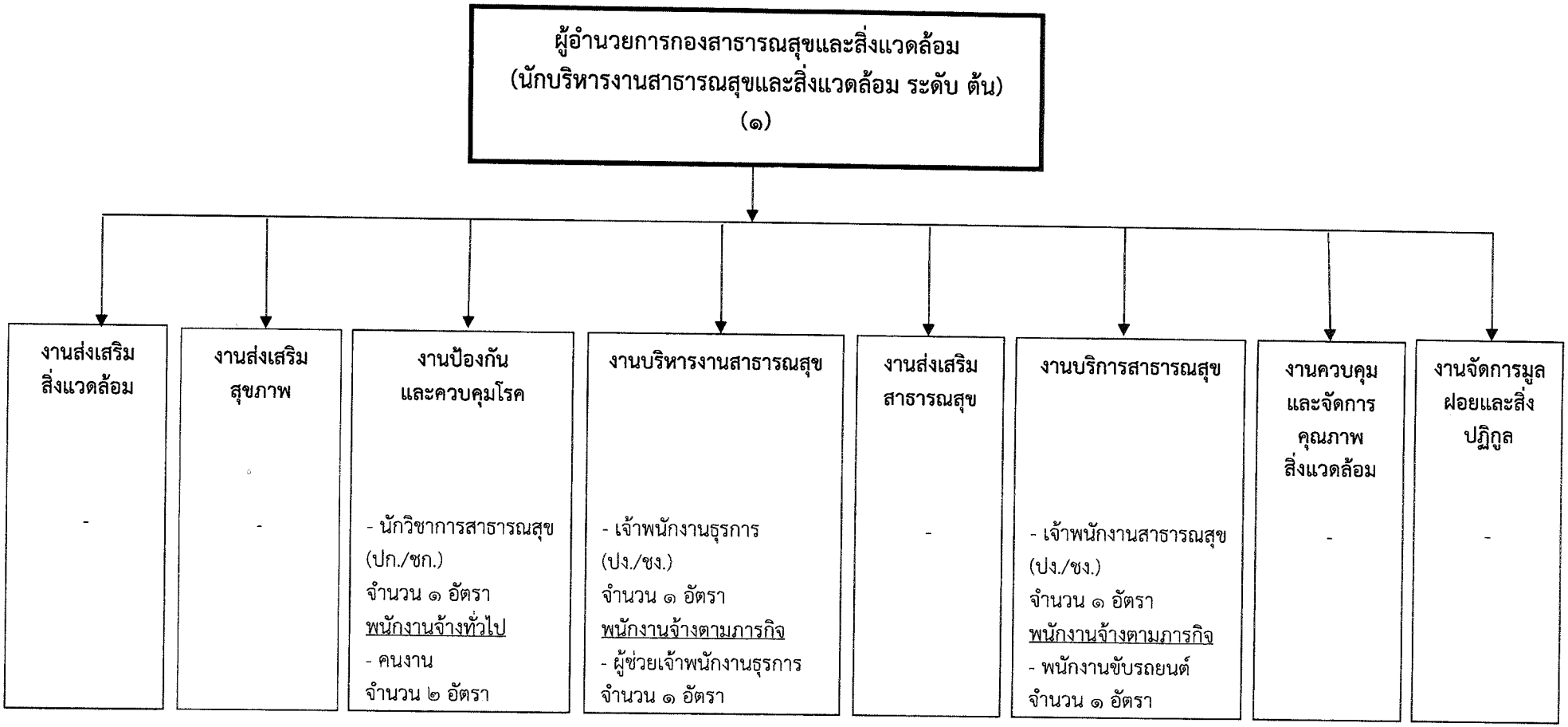


ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น	วิชาการ ระดับ (ปก./ชก.)	ทั่วไป ระดับ (ปง./ชง.)	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	-	๒	-	๔	๑

หมายเหตุ นายช่างโยธา รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
รับรองสำเนาถูกต้อง
ครั้งที่ ๐๗๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)



ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น	วิชาการ ระดับ (ปก./ชก.)	ทั่วไป ระดับ (ปง./ชง.)	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	๑	๒	-	๒	๒

หมายเหตุ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ก.อบต. สิงห์บุรี รับรองสำเนาถูกต้อง
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)
(๑)

งานบริหารการศึกษา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองสลัดได
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ จำนวน ๒ อัตรา
- ครู วิทยฐานะ - จำนวน ๑ อัตรา
- ครูผู้ช่วย จำนวน ๓ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๔ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

- นักสันทนาการ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

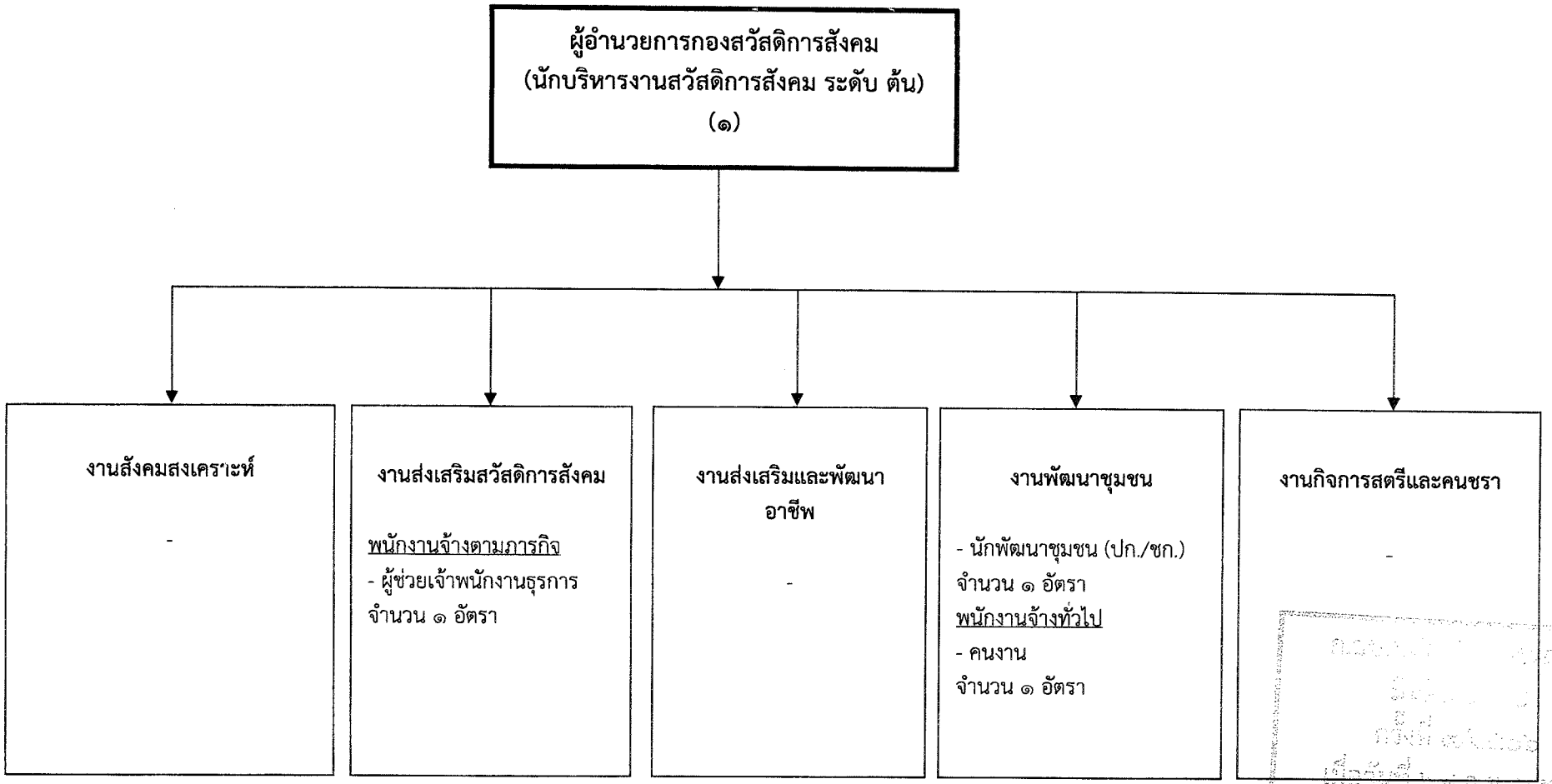
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

ประเภท/ระดับ/อันดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ (ปก./ชก.)	ทั่วไป ระดับ (ปง./ชง.)	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ครู วิทยฐานะ -	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	๒	-	๑	๒	๑	๓	-	๖	๓

หมายเหตุ นักวิชาการศึกษา รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

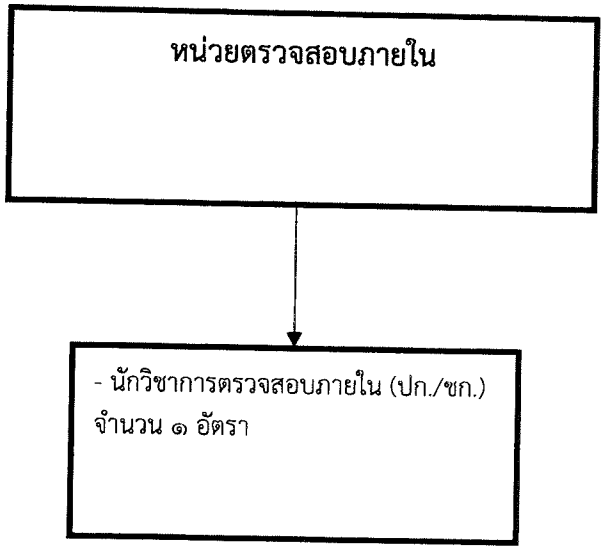
โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม (๑๑)



ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น	วิชาการ ระดับ (ปก./ชก.)	ทั่วไป ระดับ (ปง./ชง.)	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	๑	-	-	๑	๑

หมายเหตุ นักพัฒนาชุมชน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น	วิชาการ ระดับ (ปก./ชก.)	ทั่วไป ระดับ (ปง./ชง.)	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	-	-	-	-

ก.อบต.สิงห์บุรีรัมย์
รับเมื่อวันที่
เลขรับที่

สำเนาถูกต้อง – สแกนจากต้นฉบับเอกสารที่ได้รับการรับรองสำเนาถูกต้องจากผู้มีอำนาจลงนาม

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าที่ร้อยตรีธีระพงษ์ มรดานันท์	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๖๔๙,๐๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๑๙,๐๘๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(๕๔,๐๙๐x๑๒)	(๗,๐๐๐x๑๒)	(๗,๐๐๐x๑๒)	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล													
	พนักงานส่วนตำบล													
๒	นางสาวธัญญารัตน์ เรียนกะศิลป์	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนัก อบต.	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๖๔,๖๔๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)				(นักบริหารงานทั่วไป)			(๓๕,๒๒๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๓	นางสาวขวัญเรือน เวชวิฐาน	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
											(๓๐,๒๒๐x๑๒)			
๔	นายวีระชัย แซ่มซ้อย	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๙๖,๐๐๐	-	-	๓๙๖,๐๐๐
											(๓๓,๐๐๐x๑๒)			
๕	นางสาวเดือนพัตรา แก้ววิเศษกุล	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๓๒๓,๐๔๐	-	-	๓๒๓,๐๔๐
											(๒๖,๙๒๐x๑๒)			
๖	ว่าง	ปวส.	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
											(๒๔,๘๒๕๐๐) ค่ากลางบัญชี ๕			ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๗	นางสาวสุกฤตา คุ้มภัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
				และแผน				และแผน			(๑๕,๐๐๐x๑๒)			
๘	นางสาวสายสุนีย์ ขันทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
											(๑๑,๕๐๐x๑๒)			
๙	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
				และบรรเทาสาธารณภัย				และบรรเทาสาธารณภัย			(๑๑,๕๐๐x๑๒)			ว่างเดิม
๑๐	นายเทิดศักดิ์ อยู่วงษ์อั้น	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล	-	-	๑๗๕,๙๒๐	-	-	๑๗๕,๙๒๐
				ขนาดเบา				ขนาดเบา			(๑๔,๖๖๐x๑๒)			
๑๑	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
				ขนาดเบา				ขนาดเบา			(๙,๔๐๐x๑๒)			ว่างเดิม
๑๒	นายธวัช ดิสเทศ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๒๓,๒๔๐	-	-	๑๒๓,๒๔๐
											(๑๐,๒๗๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๓	นายสามารถ นาคสัมพันธ์	ป.๖	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
											(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๔	นางสาวภรณ์ชนก ผลวงค์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
											(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๕	นางสาวธิดาวรรณ ศรีหัวแฮ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
											(๙,๐๐๐x๑๒)			

สำเนาถูกต้อง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	กองคลัง													
	พนักงานส่วนตำบล													
๑๖	นางชาคิณี วจนะเสถียร	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๐,๖๐๐
๑๗	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒) ค่ากลางบัญชี ๔	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ ว่างเดิม
๑๘	นางสาวขนิษฐา แซ่กาว	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๑๙	นางสาวศศิธร ปิ่นสุวรรณ	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก.	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๒๐	นางสาวสุทิน อยู่วงษ์อ้น	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๐๘๐
๒๑	นางสาวธนาลักษณ์ กสิกิจพาณิชย์	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐
๒๒	นางสาวอัชฌา พุทธา	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๖๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๓	นางสาวรดิ เศรษฐวิทยา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๔	นางสาวรัตนา อนุศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๕	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๖	นางสาวเบญจรัตน์ พุทธา	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองช่าง													
	พนักงานส่วนตำบล													
๒๗	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒) ค่ากลางบัญชี ๔	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๒๘	นายอภิชาติ ทัพโพธิ์	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐x๑๒)	-	-	๓๐๗,๙๒๐
๒๙	ว่าง	ปวส.	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๙๑๖x๑๒) ค่ากลางบัญชี ๕	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๐	นายธาดา หนูทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
											(๑๑,๕๐๐x๑๒)			
๓๑	นายกฤษฎา มีสีนวน	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
											(๑๑,๕๐๐x๑๒)			
๓๒	นายจามร คงศิริ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๔๙,๒๘๐	-	-	๑๔๙,๒๘๐
											(๑๒,๔๔๐x๑๒)			
๓๓	นางสาวจันทิมา พิพัฒน์กุลชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๔,๙๖๐	-	-	๑๔๔,๙๖๐
											(๑๒,๐๘๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๔	นายปราโมทย์ นาคสัมพันธ์	ม.๓	-	คนงาน	-	-		คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
											(๙,๐๐๐x๑๒)			
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม													
	พนักงานส่วนตำบล													
๓๕	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
											(๓๒,๘๐๐x๑๒) ค่ากลางบัญชี ๔	(๓,๕๐๐x๑๒)		ว่างเดิม
๓๖	-	ปริญญาตรี	-	-	-	-	๖๖-๓-๐๖-๓๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๗	นางสาวณัฐริมา ช้องบ้านโข้ง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๖-๔๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง.	๖๖-๓-๐๖-๔๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
											(๑๑,๕๑๐x๑๒)			
๓๘	-	ปวส.	-	-	-	-	๖๖-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๙	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
											(๑๑,๕๐๐x๑๒)			ว่างเดิม
๔๐	นายจารึก ชมฉายยา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-		พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๒๒,๑๖๐	-	-	๑๒๒,๑๖๐
											(๑๐,๑๘๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๔๑	นางสาวจริยา ฉิมเพชร์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-		คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
											(๙,๐๐๐x๑๒)			
๔๒	นายณัฐสิทธิ์ ลำเทียน	ป.๖	-	คนงาน	-	-		คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
											(๙,๐๐๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
	พนักงานส่วนตำบล													
๔๓	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒) ค่ากลางบัญชี ๕	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๔๔	นายสุขสันต์ พงศ์ศิลป์วิจิตร	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๔๕	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	วิชาการ	ปก./ชก.	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒) ค่ากลางบัญชี ๕	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๖	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๔๗	นายอุเทน ขุมทอง	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๓๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๔๘	นายวัชระ ศรีบุญธรรม	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองสลัดได													
	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล													
๔๙	-	ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	รอกรมจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณ
๕๐	นางลัดดาวัลย์ พรอำนวยลาภ	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๑	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	-	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๑	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	-	๓๖๙,๓๖๐ (๓๐,๗๘๐x๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๑๑,๓๖๐ กรมจัดสรร
๕๑	นางสำราญ อ่อนคำ	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๒	ครู วิทยฐานะ -	-	-	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๒	ครู วิทยฐานะ -	-	-	๒๙๙,๐๔๐ (๒๔,๙๒๐x๑๒)	-	-	๒๙๙,๐๔๐ กรมจัดสรร
๕๒	นางชณิษฐา แก้วพิศดาน	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๓	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	-	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๓	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	-	๓๑๐,๔๔๐ (๒๕,๘๗๐x๑๒)	-	-	๓๑๐,๔๔๐ กรมจัดสรร
๕๓	นางสาวเบญจวรรณ มามีสุข	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๕	ครูผู้ช่วย	-	-	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๕	ครูผู้ช่วย	-	-	๑๙๙,๙๒๐ (๑๖,๖๖๐x๑๒)	-	-	๑๙๙,๙๒๐ กรมจัดสรร
๕๔	นางสาวสมฤดี เพ็ชรดี	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๖	ครูผู้ช่วย	-	-	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐ ๓๓๖	ครูผู้ช่วย	-	-	๑๙๙,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๒)	-	-	๑๙๙,๘๐๐ กรมจัดสรร
๕๕	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๗	ครูผู้ช่วย	-	-	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๗	ครูผู้ช่วย	-	-	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๙,๖๐๐ กรมจัดสรร ว่างเดิม

กองการเจ้าหน้าที่ ... รับที่ ... เลขรับที่ ๒๙๗ ๓.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๕๖	นางสาวกัญญณัช อินทรักษา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๖๑,๐๔๐	-	-	๑๖๑,๐๔๐
๕๗	นางสาวสมคิด พลเสน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	(๑๓,๔๒๐x๑๒)			กรมจัดสรร
											๑๑๗,๓๖๐	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๕๘	นางสาวพรทิพย์ ย่นพันธุ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	(๙,๗๘๐x๑๒)			
											๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๕๙	นางสาวดวงใจ คำศิริ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	(๙,๔๐๐x๑๒)			
											๑๑๗,๓๖๐	-	-	๑๑๗,๓๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป										(๙,๗๘๐x๑๒)			
๖๐	นางสุภัค กิมใช่ยัง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	นายพรหมพิริยะ แย้มวงษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	(๙,๐๐๐x๑๒)			
											๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
											(๙,๐๐๐x๑๒)			
	กองสวัสดิการสังคม													
	พนักงานส่วนตำบล													
๖๒	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๖๓	นางสาววันวิสา ยอดปราง	ปริญญาโท	๖๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	(๓๒,๘๐๐x๑๒) ฝากลางบัญชี ๔	(๓,๕๐๐x๑๒)		ว่างเดิม
											๓๔๒,๗๒๐	-	-	๓๔๒,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										(๒๘,๕๖๐x๑๒)			
๖๔	นางสาวศิริขวัญ แก้วปานกัน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๔,๙๖๐	-	-	๑๔๔,๙๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป										(๑๒,๐๘๐x๑๒)			
๖๕	นายกฤษฎา เขียวสด	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
											(๙,๐๐๐x๑๒)			
	หน่วยตรวจสอบภายใน													
	พนักงานส่วนตำบล													
๖๖	นางสาวสุดารัตน์ พุทธา	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	๖๖-๓-๑๒-๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	๑๘๕,๐๔๐	-	-	๑๘๕,๐๔๐
											(๑๕,๔๖๐x๑๒)			

หมายเหตุ

ช่องเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.), เงินวิทยฐานะ, เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.พ.ศ.) ฯลฯ

ทั้งนี้ ไม่รวมถึงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจมทุกคนได้เพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลทุกคน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗– ๒๕๖๙

๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๖	-	-	๙๐,๐๐๐	๐	๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการคลัง หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐	๔	๕	๒๕๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๒๕,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๑๖	๖	๕	๓๔๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๒๕,๐๐๐		

ร่างแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าไซ

๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๙	๔๙	๔๙	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓	-	๓	๑๒,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๑	๒๑	๒๑	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๖	๖	๖	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๗๙	๗๖	๗๙	๑๗๔,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๗๔,๐๐๐		

๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๔๙	๔๙	๔๙	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑๒	๑๒	๑๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๖๕	๖๕	๖๕	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐		

๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๒	๖๒	๖๒	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒)โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชั่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๒	๖๒	๖๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๔๙	๔๙	๔๙	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๒	๖๒	๖๒	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๒๓๕	๒๓๕	๒๓๕	๓๒๐,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐		

๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ที่ ๑๐๐๐๑๑๑

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์

ยึดมั่น ธรรมาภิบาล

พร้อมรับใช้ประชาชน

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

กสอบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗
เห็นชอบเมื่อ
๒๕ พ.ย. ๒๕๖๗

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

.....

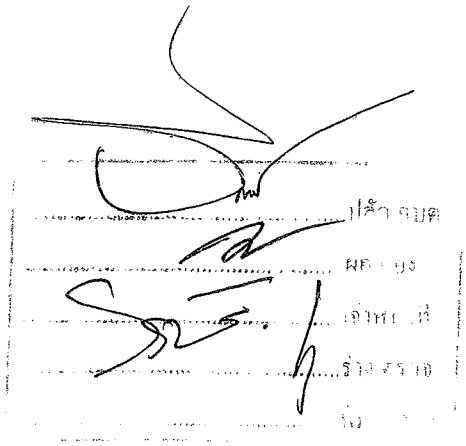
ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เหมาะสมกับปริมาณงาน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติและคุณภาพของงานตลอดถึงปริมาณงาน ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

จึงประกาศเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายอุทัย ไพโรจน์พัฒนกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้มีประกาศลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล แล้วนั้น

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ได้ยุบเลิกตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ และดำเนินการยุบเลิกกองสวัสดิการสังคม เพื่อปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชราชที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ , ข้อ ๔ และข้อ ๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่อย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ และมติเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ จึงยกเลิกประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ และกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุรภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยส่วนราชการภายในแบ่งเป็นฝ่าย/งานต่าง ๆ (แบ่งงานภายใน ๑๑ งาน) ประกอบด้วย

- งานบริหารงานทั่วไป

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานกิจการสภา
- งานนโยบายและแผนงาน
- งานนิติการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานงบประมาณ
- งานกิจการพาณิชย์
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยส่วนราชการภายในแบ่งเป็นฝ่าย/งานต่าง ๆ (แบ่งงานภายใน ๑ ฝ่าย ๕ งาน) ประกอบด้วย

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

<u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u>

- งานพัฒนารายได้
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟ ส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยส่วนราชการภายในแบ่งเป็นฝ่าย/งานต่าง ๆ (แบ่งงานภายใน ๕ งาน) ประกอบด้วย

- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานสำรวจและออกแบบ
- งานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง
- งานควบคุมอาคาร

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรคงานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐาน และคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์ สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์ แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วยงานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษาค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมงานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยส่วนราชการภายในแบ่งเป็นฝ่าย/งานต่าง ๆ (แบ่งงานภายใน ๘ งาน) ประกอบด้วย

- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานบริหารงานสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานบริการสาธารณสุข
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษา

นอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยส่วนราชการภายในแบ่งเป็นฝ่าย/งานต่าง ๆ (แบ่งงานภายใน ๓ งาน)

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมและรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบควบคุมการปฏิบัติราชการประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการปฏิบัติราชการของแต่ละส่วนราชการให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บริหารสูงสุดและมีผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนบริหารงาน โดยให้ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

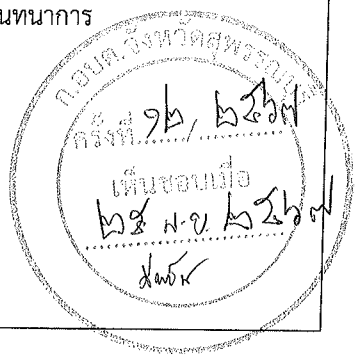
(นายอุทัย ไพโรจน์พัฒนกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

ปลัด อบต.
ผอ.กอง
เจ้าหน้าที่
ร่าง/ตรวจ
พิมพ์ ...

๘. ตารางการกำหนดโครงสร้าง

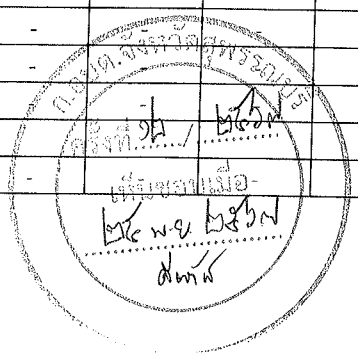
ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**
-งานบริหารงานทั่วไป	-งานบริหารงานทั่วไป
-งานการเจ้าหน้าที่	-งานการเจ้าหน้าที่
-งานกิจการสภา	-งานกิจการสภา
-งานนโยบายและแผนงาน	-งานนโยบายและแผนงาน
-งานนิติการ	-งานนิติการ
-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
-งานงบประมาณ	-งานงบประมาณ
-งานกิจการพาณิชย์	-งานกิจการพาณิชย์
	-งานสังคมสงเคราะห์
	-งานพัฒนาชุมชน
	-งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**
๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้	**๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้**
-งานการเงินและบัญชี	-งานการเงินและบัญชี
-งานพัสดุและทรัพย์สิน	-งานพัสดุและทรัพย์สิน
-งานพัฒนารายได้	-งานพัฒนารายได้
-งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	-งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
-งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**
-งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	-งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
-งานสำรวจและออกแบบ	-งานสำรวจและออกแบบ
-งานสาธารณูปโภค	-งานสาธารณูปโภค
-งานผังเมือง	-งานผังเมือง
-งานควบคุมอาคาร	-งานควบคุมอาคาร
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**
-งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	-งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
-งานส่งเสริมสุขภาพ	-งานส่งเสริมสุขภาพ
-งานป้องกันและควบคุมโรค	-งานป้องกันและควบคุมโรค
-งานบริหารงานสาธารณสุข	-งานบริหารงานสาธารณสุข
-งานส่งเสริมสาธารณสุข	-งานส่งเสริมสาธารณสุข
-งานบริการสาธารณสุข	-งานบริการสาธารณสุข
-งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	-งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
-งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	-งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	**๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**
-งานบริหารการศึกษา	-งานบริหารการศึกษา
-งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
-งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	-งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๖. กองสวัสดิการสังคม	**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน**
-งานสังคมสงเคราะห์	
-งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	
-งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
-งานพัฒนาชุมชน	
-งานกิจการสตรีและคนชรา	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	

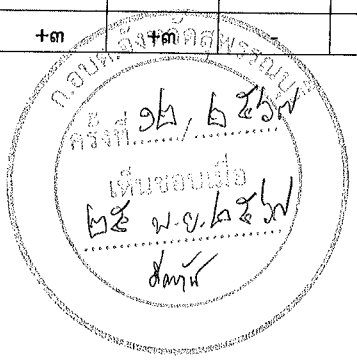


กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ตัดโอนมาจากกองสวัสดิการสังคม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ตัดโอนมาจากกองสวัสดิการสังคม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ตัดโอนมาจากกองสวัสดิการสังคม
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองสลัดได								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	*รอการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณ*
ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมจัดสรร
ครู วิทยฐานะ -	๓	๓	๓	๓	-	-	-	กรมจัดสรร ว่าง ๑ อัตรา
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๖๒**	**๖๒**	**๖๕**	**๖๕**	**+๓**			



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๑	๑	๖๔๙,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๒๒,๓๒๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๕๙,๖๘๐	๘๘๒,๐๐๐	
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)																		
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	
	(นักบริหารงานทั่วไป)																		
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๓๒๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๕๖๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔๔,๒๘๐	๓๕๔,๘๔๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	+๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	ตัดโอนมาจากกองสวัสดิการสังคม
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายแผน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๔,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	+๑	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๔๐,๘๔๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐	ตัดโอนมาจากกองสวัสดิการสังคม
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๗๕,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๐๐๐	๑๙๐,๓๒๐	๑๙๘,๐๐๐	
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเดิม
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๓,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๗,๘๐๐	๑๒๘,๑๖๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๔๑,๑๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๕	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	+๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ตัดโอนมาจากกองสวัสดิการสังคม
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	
๒๐	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	
๒๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๖	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

	กองช่าง (๐๔)																			
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม	
๓๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม	
๓๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐		
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐		
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๔๙,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐		
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๔,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๘๔๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																			
๓๘	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม	
	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)																			
๓๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม	
๔๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐		
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐		
๔๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๒,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๕๒๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๔๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																			
๔๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม	
	(นักบริหารงานการศึกษา)																			
๔๗	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐		
๔๘	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐		
๕๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๕๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองสลัดได																			
๕๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐		๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	รอการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณ	
๕๓	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร	
๕๔	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร	
๕๕	ครู วิทยฐานะ -	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร	
๕๖	ครู วิทยฐานะ -	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร	
๕๗	ครู วิทยฐานะ -	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร	
๕๘	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร ว่างเดิม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		กรมจัดสรร ว่างเดิม	
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร	

๖๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>																		
๖๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	
(๕)	**รวม**		**๖๕**	**๕๓**	**๑๒,๕๘๙,๒๐๐**	**๓๙๖,๐๐๐**	**๖๕**	**๖๕**	**๖๕**	**+๓**	**+๓**	**-**	**๔๑๐,๘๘๐**	**๔๒๑,๙๒๐**	**๔๓๐,๐๘๐**	**๑๓,๓๙๖,๐๘๐**	**๑๓,๘๑๘,๐๐๐**	**๑๕,๒๔๘,๐๘๐**	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบอื่น ๑๕ %																		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๒,๐๐๙,๔๑๒	๒,๐๗๒,๗๐๐	๒,๑๓๗,๒๑๒	
(๘)	เพิ่ม ๕% ของงบประมาณของแต่ละปี															๑๕,๔๐๕,๔๙๒	๑๕,๘๙๐,๗๐๐	๑๖,๓๘๕,๒๙๒	
(๙)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๔๘,๓๐๐,๐๐๐	๕๐,๗๑๕,๐๐๐	๕๓,๒๕๐,๐๐๐	
																๓๑.๙๐	๓๑.๓๓	๓๐.๗๗	

<u>หมายเหตุ</u> ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๔๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท) มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙

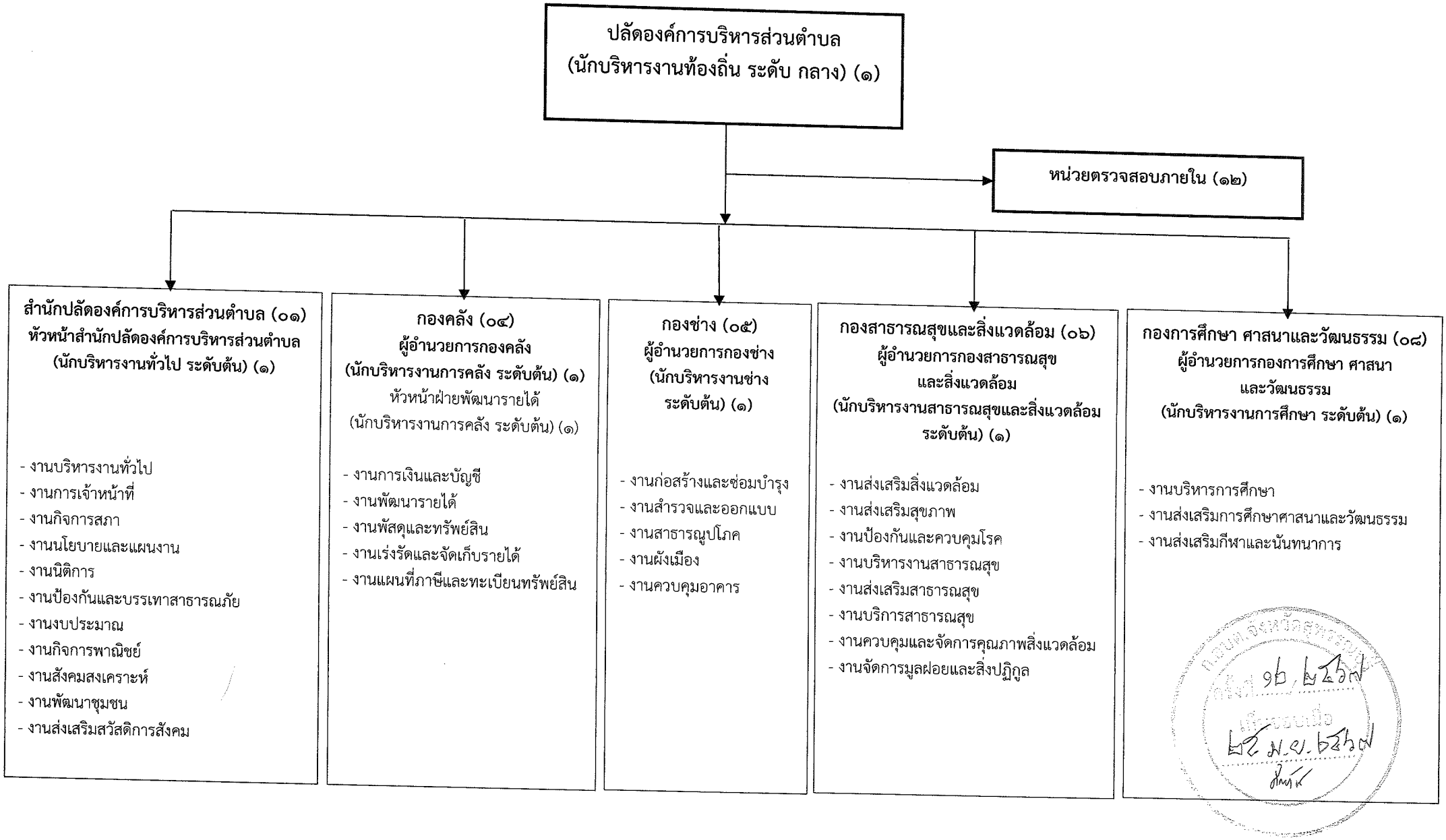
ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (๔๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๔๘,๓๐๐,๐๐๐ บาท = (๔๖,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๔๖,๐๐๐,๐๐๐ = ๔๘,๓๐๐,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๕๐,๗๑๕,๐๐๐ บาท = (๔๘,๓๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๔๘,๓๐๐,๐๐๐ = ๕๐,๗๑๕,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๕๓,๒๕๐,๗๕๐ บาท = (๕๐,๗๑๕,๐๐๐ x ๕%) + ๕๐,๗๑๕,๐๐๐ = ๕๓,๒๕๐,๐๐๐ บาท

*ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. <u>แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</u>

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม



โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป

พนักงานส่วนตำบล
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน (๒)

งานการเจ้าหน้าที่

พนักงานส่วนตำบล
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑)

งานกิจการสภา

-

งานนโยบายและแผนงาน

พนักงานส่วนตำบล
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

งานนิติการ

-

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๒)

พนักงานจ้างทั่วไป
- ยาม (๑)

งานงบประมาณ

-

งานกิจการพาณิชย์

พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

งานสังคมสงเคราะห์

-

งานพัฒนาชุมชน

พนักงานส่วนตำบล
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)

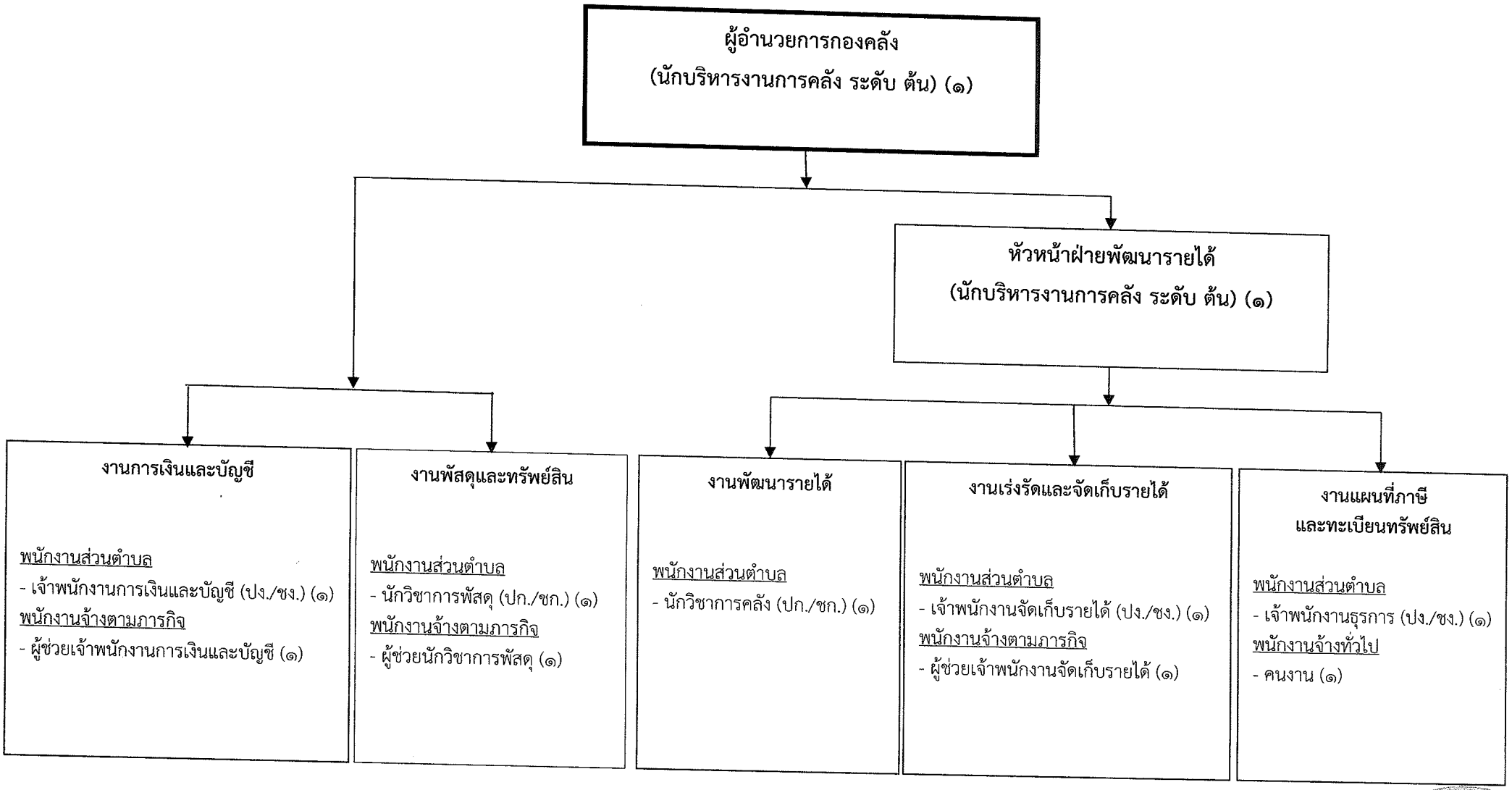
พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน (๑)

งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

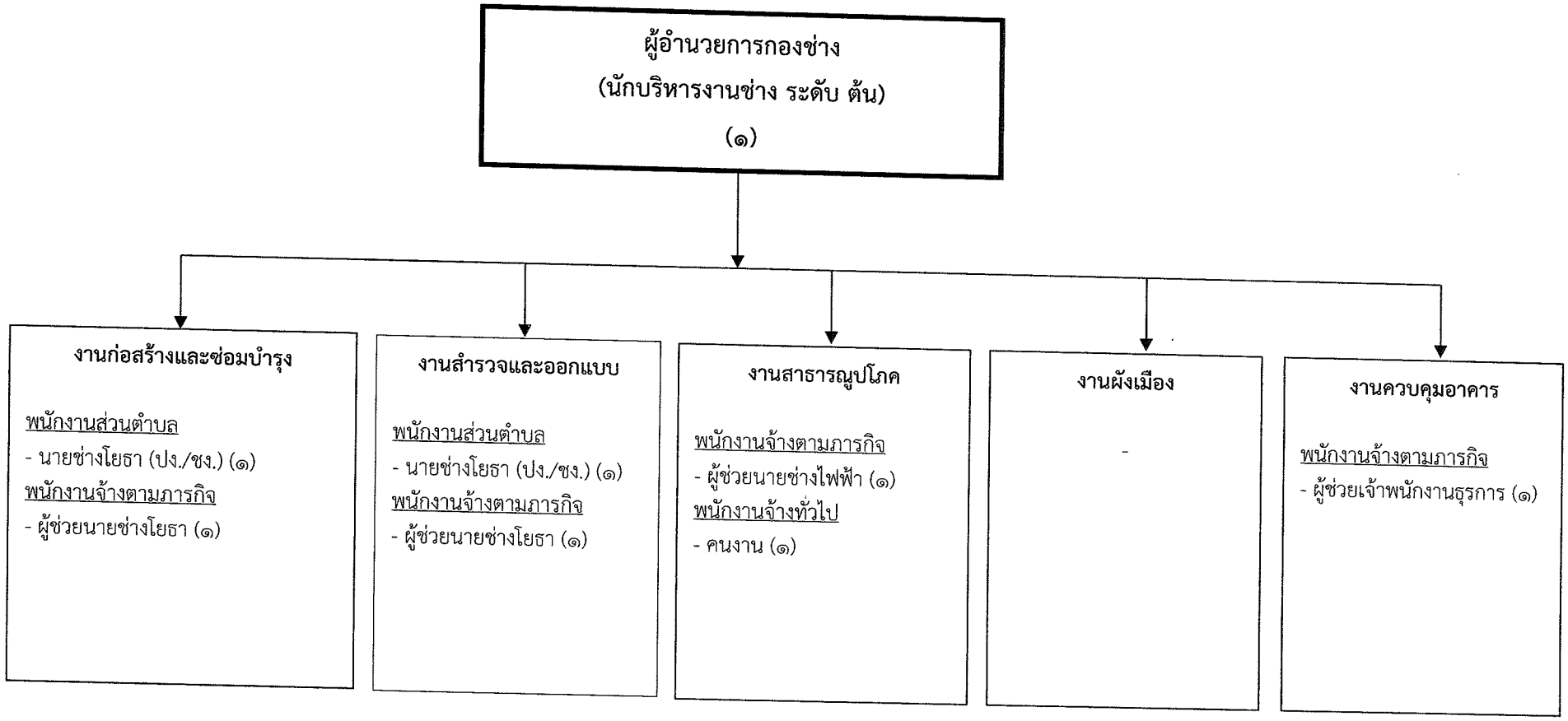
ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น	วิชาการ ระดับ (ปก./ชก.)	ทั่วไป ระดับ (ปง./ชง.)	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	๔	๑	-	๗	๔

โครงสร้างกองคลัง (๐๔)



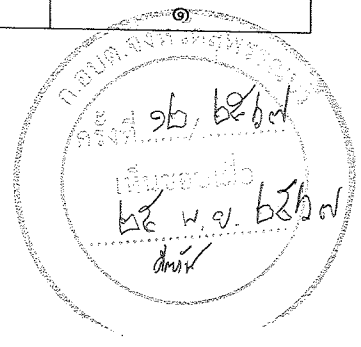
ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น	วิชาการ ระดับ (ปก./ชก.)	ทั่วไป ระดับ (ปง./ชง.)	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๒	๒	๓	-	๓	๑

โครงสร้างกองช่าง (๐๕)

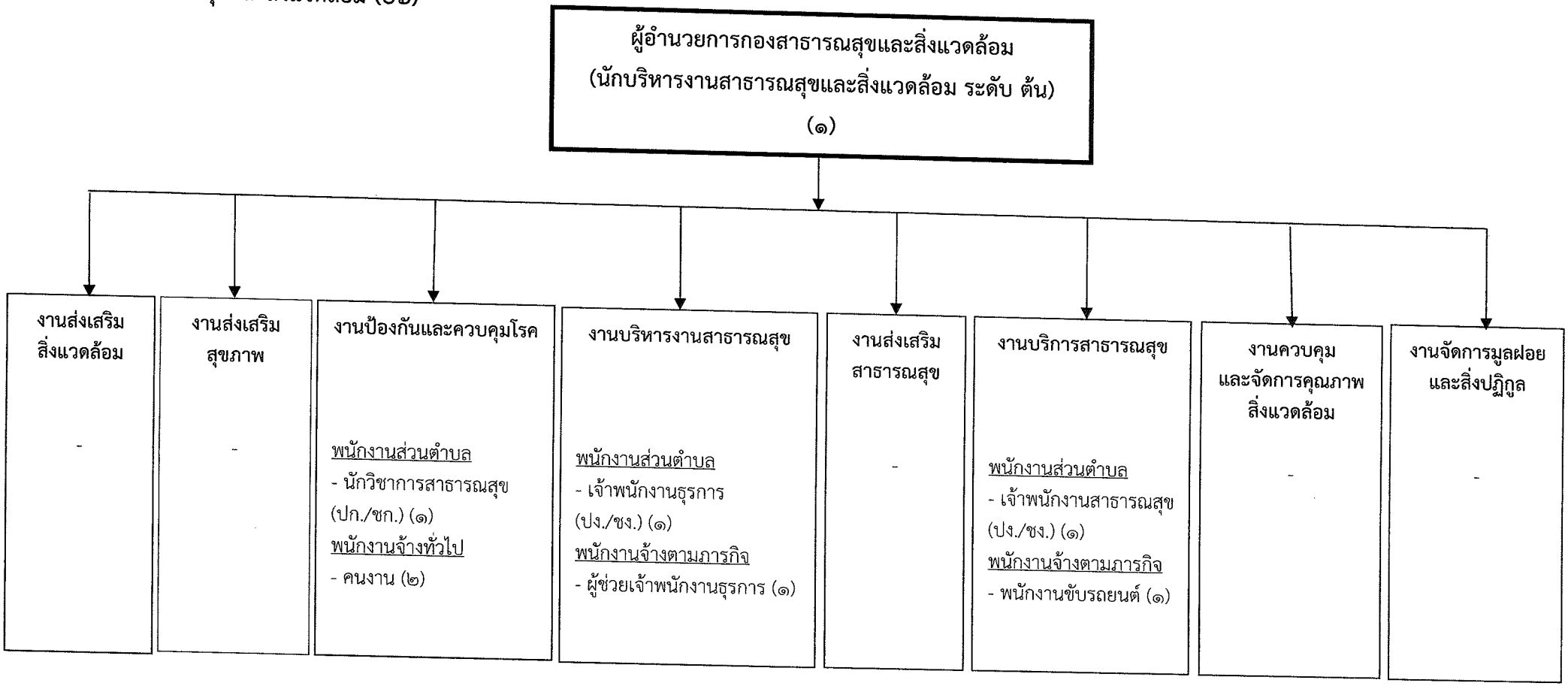


ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น	วิชาการ ระดับ (ปก./ชก.)	ทั่วไป ระดับ (ปง./ชง.)	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	-	๒	-	๔	๑

หมายเหตุ นายช่างโยธา รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

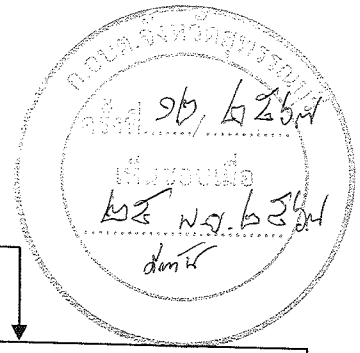


ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น	วิชาการ ระดับ (ปก./ชก.)	ทั่วไป ระดับ (ปง./ชง.)	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	๑	๒	-	๒	๒

หมายเหตุ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)
(๑)



งานบริหารการศึกษา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองสลัดได

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)
- ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ (๒)
- ครู วิทยฐานะ - (๓)
- ครูผู้ช่วย (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๔)

พนักงานจ้างทั่วไป
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พนักงานส่วนตำบล
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

พนักงานส่วนตำบล
- นักสันทนาการ (ปก./ชก.) (๑)

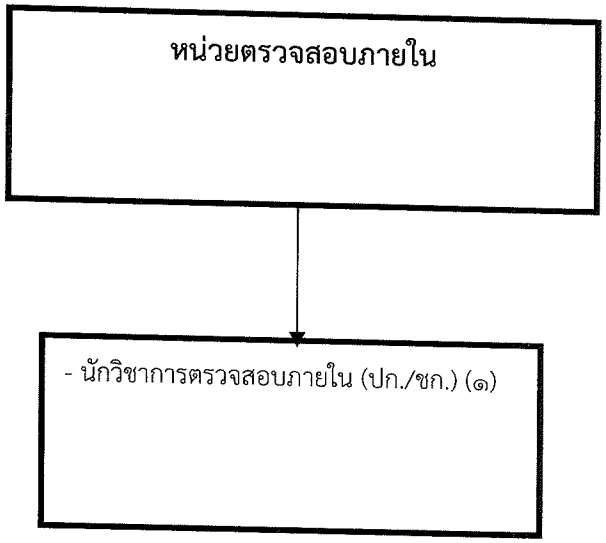
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน (๑)

ประเภท/ระดับ/อันดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ (ปก./ชก.)	ทั่วไป ระดับ (ปง./ชง.)	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ครู วิทยฐานะ -	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	๒	-	๑	๒	๓	๑	-	๖	๓

หมายเหตุ นักวิชาการศึกษา รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น	วิชาการ ระดับ (ปก./ชก.)	ทั่วไป ระดับ (ปง./ชง.)	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	-	-	-	-

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าที่ร้อยตรีธีระพงษ์ มรคานันท์	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๖๔๙,๐๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๑๗,๐๘๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(๕๔,๐๙๐x๑๒)	(๗,๐๐๐x๑๒)	(๗,๐๐๐x๑๒)	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล													
	พนักงานส่วนตำบล													
๒	นางสาวธัญญารัตน์ เรียนกะศิลป์	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนัก อบต.	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๖๔,๖๔๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)				(นักบริหารงานทั่วไป)			(๓๕,๒๒๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๓	นางสาวขวัญเรือน เวชวิฐาน	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
											(๓๐,๒๒๐x๑๒)			
๔	นายวีระชัย แซ่มช้อย	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๙๖,๐๐๐	-	-	๓๙๖,๐๐๐
											(๓๓,๐๐๐x๑๒)			
๕	นางสาวเดือนพัตรา แก้ววิเศษกุล	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๓๒๓,๐๔๐	-	-	๓๒๓,๐๔๐
											(๒๖,๙๒๐x๑๒)			
๖	**นางสาววันวิสา ยอดปราง**	**ปริญญาโท**	**๖๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑**	**นักพัฒนาชุมชน**	**วิชาการ**	**ชก.**	**๖๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑**	**นักพัฒนาชุมชน**	**วิชาการ**	**ชก.**	**๓๔๒,๗๒๐**	-	-	**ตัดโอนมาจากกอง**
											(๒๘,๕๖๐x๑๒)			**สวัสดิการสังคม**
๗	นางสาวทัศนีย จำปาเงิน	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๙๖,๗๖๐	-	-	๒๙๖,๗๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										(๒๔,๗๓๐x๑๒)			
๘	นางสาวสุกฤตา คุ้มภัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
				และแผน				และแผน			(๑๕,๐๐๐x๑๒)			
๙	นางสาวสายสุนีย์ ขันทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
											(๑๑,๕๐๐x๑๒)			
๑๐	**นางสาวศิริขวัญ แก้วปานกัน**	**ปริญญาตรี**	-	**ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ**	-	-	-	**ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ**	-	-	**๑๔๔,๙๖๐**	-	-	**ตัดโอนมาจากกอง**
											(๑๒,๐๘๐x๑๒)			**สวัสดิการสังคม**
๑๑	นายเจตฎา ต่ายกระทึก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
				และบรรเทาสาธารณภัย				และบรรเทาสาธารณภัย			(๑๑,๕๐๐x๑๒)			
๑๒	นายเทิดศักดิ์ อยู่วงษ์อั้น	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล	-	-	๑๗๕,๙๒๐			๑๗๕,๙๒๐
				ขนาดเบา				ขนาดเบา			(๑๔,๖๖๐x๑๒)			
๑๓	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล	-	-	๑๑๒,๘๐๐			๑๑๒,๘๐๐
				ขนาดเบา				ขนาดเบา			(๙,๔๐๐x๑๒)			ว่างเดิม
๑๔	นายธวัช ติสเทศ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๒๓,๒๔๐			๑๒๓,๒๔๐
											(๑๐,๒๗๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๕	นายสามารถ นาคสัมพันธ์	ป.๖	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
											(๙,๐๐๐x๑๒)			

๑๖	นางสาวภรณ์ชนก ผลวงค์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
											(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๗	นางสาววรกานต์ พงษ์ประยูร	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
											(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๘	**นายกฤษฎา เขียวสด**	**ปริญญาตรี**	-	**คนงาน**	-	-	-	**คนงาน**	-	-	**๑๐๘,๐๐๐**	-	-	**ตัดโอนมาจากกอง**
											(๙,๐๐๐x๑๒)			**สวัสดิการสังคม**
	กองคลัง													
	พนักงานส่วนตำบล													
๑๙	นางชาคิณี วจนะเสถียร	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๐,๖๐๐
											(๔๑,๕๕๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๒๐	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
											(๓๒,๘๐๐x๑๒) ค่ากลางบัญชี ๕	(๑,๕๐๐x๑๒)		ว่างเดิม
๒๑	นางสาวชนิษฐา แซ่กาว	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐
											(๒๘,๐๓๐x๑๒)			
๒๒	นางสาวศศิธร ปิ่นสุวรรณ	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก.	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก.	๒๔๕,๒๘๐	-	-	๒๔๕,๒๘๐
											(๒๐,๔๔๐x๑๒)			
๒๓	นางสาวสุทิน อยู่วงษ์อั้น	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๓๕๒,๐๘๐	-	-	๓๕๒,๐๘๐
											(๒๙,๓๔๐x๑๒)			
๒๔	ว่าง	ปวส.	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
											(๒๔,๘๒๕x๑๒) ค่ากลางบัญชี ๕			ว่างเดิม
๒๕	นางสาวอัชฌา พุทธา	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๖๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๖๙,๘๘๐	-	-	๒๖๙,๘๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										(๒๒,๔๙๐x๑๒)			
๒๖	นางสาวรติ เศรษฐวิทยา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
											(๑๕,๐๐๐x๑๒)			
๒๗	นางสาวรัตนา อนุศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
											(๑๑,๕๐๐x๑๒)			
๒๘	นางสาวศิภัสสรย์ พุทธา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
											(๑๑,๕๐๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๙	นางสาวเบญจรัตน์ พุทธา	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
											(๙,๐๐๐x๑๒)			
	กองช่าง													
	พนักงานส่วนตำบล													
๓๐	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๔๓๕,๖๐๐
											(๓๒,๘๐๐x๑๒) ค่ากลางบัญชี ๕	(๓,๕๐๐x๑๒)		ว่างเดิม
๓๑	นายอภิชาติ ทัพโพธิ์	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๓๐๗,๙๒๐	-		๓๐๗,๙๒๐
											(๒๕,๖๖๐x๑๒)			

๓๒	ว่าง	ปวส.	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
											(๒๔,๘๒๕x๑๒) ค่ากลางบัญชี ๕			ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๓	นายธาดา หนูทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
											(๑๑,๕๐๐x๑๒)			
๓๔	นายกฎษฎา มีสีนวน	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
											(๑๑,๕๐๐x๑๒)			
๓๕	นายจามร คงศิริ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๔๙,๒๘๐	-	-	๑๔๙,๒๘๐
											(๑๒,๔๔๐x๑๒)			
๓๖	นางสาวจันทิมา พิพัฒน์กุลชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๔,๙๖๐	-	-	๑๔๔,๙๖๐
											(๑๒,๐๘๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๗	นายปราโมทย์ นาคสัมพันธ์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
											(๙,๐๐๐x๑๒)			
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม													
	พนักงานส่วนตำบล													
๓๘	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
				และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน				และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน			(๓๒,๘๐๐x๑๒) ค่ากลางบัญชี ๕	(๓,๕๐๐x๑๒)		ว่างเดิม
				สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)				สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)						
๓๙	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๖๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
											(๒๙,๖๑๐x๑๒) ค่ากลางบัญชี ๕			ว่างเดิม
๔๐	นางสาวณัฐริมา ม้องบ้านโข้ง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง.	๖๖-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
											(๑๑,๕๑๐x๑๒)			
๔๑	นางสาวกมลลักษณ์ สียอดแส	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๖๖-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๔๐,๔๐๐	-	-	๑๔๐,๔๐๐
											(๑๑,๗๐๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๒	นางสาวธิดาวรรณ ศรีหัวแฮ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
											(๑๑,๕๐๐x๑๒)			
๔๓	นายจารึก ชมฉายยา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๒๒,๑๖๐	-	-	๑๒๒,๑๖๐
											(๑๐,๑๘๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๔๔	นางสาวอารียา หอมสุวรรณ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
											(๙,๐๐๐x๑๒)			
๔๕	นายณัฐสิทธิ์ ลำเทียน	ป.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-		๑๐๘,๐๐๐
											(๙,๐๐๐x๑๒)			
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
	พนักงานส่วนตำบล													
๔๖	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๔๓๕,๖๐๐
				ศาสนาและวัฒนธรรม				ศาสนาและวัฒนธรรม			(๓๒,๘๐๐x๑๒) ค่ากลางบัญชี ๕	(๓,๕๐๐x๑๒)		ว่างเดิม
				(นักบริหารงานการศึกษา)				(นักบริหารงานการศึกษา)						

๔๗	นายสุขสันต์ พงศ์ศิลป์วิจิตร	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
											(๒๙,๖๘๐x๑๒)			
๔๘	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	วิชาการ	ปก./ชก.	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
											(๒๙,๖๑๐x๑๒) ค่ากลางบัญชี ๕			ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๙	นางสวอุทัยวรรณ เพ็ชรดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
											(๑๑,๕๐๐x๑๒)			
๕๐	นายอุเทน ขุมทอง	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
											(๙,๔๐๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๕๑	นายวัชระ ศรีบุญธรรม	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
											(๙,๐๐๐x๑๒)			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองสลัดได													
	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล													
๕๒	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	รอกรมจัดสรรงบประมาณ
														จากสำนักงบประมาณ
๕๓	นางสัดดาวัลย์ พรอำนวยลาภ	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๑	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	-	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๑	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	-	๓๖๙,๓๖๐	-	๔๒,๐๐๐	๔๑๑,๓๖๐
											(๓๐,๗๘๐x๑๒)		(๓,๕๐๐x๑๒)	กรมจัดสรร
๕๔	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๒	ครู วิทยฐานะ -	-	-	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๒	ครู วิทยฐานะ -	-	-	๑๘๙,๖๐๐	-	-	๑๘๙,๖๐๐
											(๑๕,๘๐๐x๑๒)			กรมจัดสรร ว่างเดิม
๕๕	นางชณิษฐา แก้วพิศดาน	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๓	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	-	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๓	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	-	๓๑๐,๔๔๐	-	๔๒,๐๐๐	๓๕๒,๔๔๐
											(๒๕,๘๗๐x๑๒)		(๓,๕๐๐x๑๒)	กรมจัดสรร
๕๖	นางสาวเบญจวรรณ มามีสุข	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๕	ครู วิทยฐานะ -	-	-	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๕	ครู วิทยฐานะ -	-	-	๑๙๙,๙๒๐	-	-	๑๙๙,๙๒๐
											(๑๖,๖๖๐x๑๒)			กรมจัดสรร
๕๗	นางสาวสมฤดี เพ็ชรดี	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๖	ครู วิทยฐานะ -	-	-	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๖	ครู วิทยฐานะ -	-	-	๑๙๙,๘๐๐	-	-	๑๙๙,๘๐๐
											(๑๖,๖๕๐x๑๒)			กรมจัดสรร
๕๘	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๗	ครูผู้ช่วย	-	-	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๗	ครูผู้ช่วย	-	-	๑๘๙,๖๐๐	-	-	๑๘๙,๖๐๐
											(๑๕,๘๐๐x๑๒)			กรมจัดสรร ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๕๙	นางสาวกัญญณัช อินทรักษา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	๑๖๑,๐๔๐	-	-	๑๖๑,๐๔๐
											(๑๓,๔๒๐x๑๒)			กรมจัดสรร
๖๐	นางสาวสมคิด พลเสน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	๑๑๗,๓๖๐
											(๙,๗๘๐x๑๒)			
๖๑	นางสาวพรทิพย์ ย่นพันธุ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
											(๙,๔๐๐x๑๒)			
๖๒	นางสาวดวงใจ คำศิริ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	๑๑๗,๓๖๐
											(๙,๗๘๐x๑๒)			

	พนักงานจ้างทั่วไป														
๖๓	นางสุภัค กิมใช่ยัง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
											(๙,๐๐๐x๑๒)			
๖๔	นายพรหมพิริยะ แย้มวงษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
											(๙,๐๐๐x๑๒)			
	หน่วยตรวจสอบภายใน													
	พนักงานส่วนตำบล													
๖๕	นางสาวสุดารัตน์ พุทธา	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	๖๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	๑๘๕,๐๔๐	-	-	๑๘๕,๐๔๐
											(๑๕,๔๒๐x๑๒)			

หมายเหตุ

ช่องเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.), เงินวิทยฐานะ, เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ
ทั้งนี้ ไม่รวมถึงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

๒.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

รายชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม	ผลการดำเนินการ	วันเวลา/สถานที่	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ
๑.ว่าที่ร้อยตรีธีระพงษ์ มรคานันท์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑.โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปในพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี	ได้รับความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการ	วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมเลิศธานีคอนเวนชั่นฮอลล์ โรงแรมเลิศธานี จังหวัดสุพรรณบุรี	ไม่ใช้งบประมาณ
๒.นางสาวธัญญารัตน์ เรียนกะศิลป์	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	๑.โครงการประชุมเพื่อขยายความครอบคลุมพื้นที่การดำเนินงานการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้ที่มีภาวะพึ่งพิงในระบบหลักประกันสุขภาพ (Long term care : LTC)	ได้รับความรู้ด้านสาธารณสุขสำหรับผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง ฯลฯ	วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมทวารวดี ๑ ชั้น ๒ โรงแรมไมด้า แกรนด์ ทวาราวดี อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม	ไม่ใช้งบประมาณ
๓.นางชาคิณี วจนะเสถียร	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑.โครงการการสัมมนาบูรณาการแก้ไขปัญหาการใช้บัญชีราคาประเมินทรัพย์สิน ตามพระราชบัญญัติการประเมินราคาทรัพย์สินเพื่อประโยชน์แห่งรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๒.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ (การจัดเก็บค่าน้ำประปาด้วยระบบประปาโปรแกรมสำเร็จรูป) และศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ได้รับความรู้การแก้ไขปัญหาทางบัญชีราคาประเมิน ฯลฯ ได้รับความรู้ และการเพิ่มศักยภาพ ด้านการจัดเก็บค่าน้ำด้วยระบบประปา ฯลฯ	วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมขุนแผน ชั้น ๔ ศาลากลางจังหวัดสุพรรณบุรี ตำบลสนามชัย อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุพรรณบุรี วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ กองกิจการประปา เทศบาลตำบลนครหลวง อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ไม่ใช้งบประมาณ ๗,๗๑๐
๔.นางสาววันวิสา ยอดปราง	นักพัฒนาชุมชน	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไปในพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี	ได้รับความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการ	วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมเลิศธานีคอนเวนชั่นฮอลล์ โรงแรมเลิศธานี อำเภอท่าระหัด จังหวัดสุพรรณบุรี	ไม่ใช้งบประมาณ

๕.นายวีระชัย แช่มช้อย	นักทรัพยากรบุคคล	๑.โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รุ่นที่ ๒)	ได้รับความรู้ในการดำเนินการด้านบำเหน็จบำนาญของพนักงานส่วนท้องถิ่น	วันที่ ๑๘–๒๐ เมษายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมอเล็กซานเดอร์ กรุงเทพมหานคร	ไม่ใช้งบประมาณ
		๒.โครงการอบรมการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) จังหวัดสุพรรณบุรี ประจำปี ๒๕๖๗	ได้รับความรู้ในการจัดเตรียมเอกสารเพื่อเข้ารับการตรวจ LPA	วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเลิศธานี อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุพรรณบุรี	๗๕๐
๖.นางสาวเดือนพัตรา แก้ววิเศษกุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานระบบการประเมินผลและการรายงานผลโครงการตามยุทธศาสตร์ชาติฯ รุ่นที่ ๒	ได้รับความรู้การใช้ระบบการประเมินผลและการรายงานผลโครงการ ฯลฯ	วันที่ ๖–๘ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมอเล็กซานเดอร์ แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร	๕,๒๐๐
		๒.โครงฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร“ชี้ทริคการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงตามแบบ ฯ	ได้รับความรู้ในการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยง ฯลฯ	วันที่ ๑๐–๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมสองพันบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี	๔,๙๐๐
		๓.โครงฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การบริหารจัดการน้ำชุมชนอย่างยั่งยืนด้วยนวัตกรรมธนาคารน้ำใต้ดินและการจัดทำงบประมาณ”	ได้รับความรู้ด้านการจัดการน้ำชุมชุมและนวัตกรรมน้ำใต้ดิน ฯลฯ	วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗–๒ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมสองพันบุรี อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี	๒,๔๐๐
		๔.โครงการส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษาและสถาบันการศาสนา ชุมชน สื่อมวลชนฯ	ได้รับความรู้ในการส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งของครอบครัว ฯลฯ	วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี	ไม่ใช้งบประมาณ

๗.นางสาวขวัญเรือน เวชวิฐาน	นักจัดการงานทั่วไป	๑.โครงฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร“ชี้ทิศการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงตามแบบ ฯ” รุ่นที่ ๔	ได้รับความรู้ในการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยง ฯลฯ	วันที่ ๑๐-๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมสองพันบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี	๔,๙๐๐
		๒.โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานและการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐจังหวัดสุพรรณบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ได้รับความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ฯลฯ	วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี	ไม่ใช้งบประมาณ
		๓.โครงการอบรมการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) จังหวัดสุพรรณบุรี ประจำปี ๒๕๖๗	ได้รับความรู้ในการจัดเตรียมเอกสารเพื่อเข้ารับการตรวจ LPA	วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเลิศธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี	๗๕๐
		๔.โครงการ “มหกรรมแก้หนี้สร้างวิธีแห่งความเป็นธรรม จังหวัดสุพรรณบุรี”	ได้รับความรู้เพื่อการแก้หนี้และความเป็นธรรม	วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมโรงแรมเลิศธานี ตำบลท่าระหัด อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี	ไม่ใช้งบประมาณ
		๕.โครงการส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษาและสถาบันการศาสนา ชุมชน สื่อมวลชนฯ	ได้รับความรู้ในการส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งของครอบครัว ฯลฯ	วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี	ไม่ใช้งบประมาณ
		๖.โครงการประเมินความเสี่ยงการทุจริตจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการของหน่วยงานภาครัฐฯ	ได้รับความรู้เพื่อประเมินความเสี่ยงในองค์กร	วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมขุนแผน ชั้น ๔ ศาลากลางจังหวัดสุพรรณบุรี	ไม่ใช้งบประมาณ

๘. นางสาวศศิธร ปิ่นสุวรรณ	นักวิชาการพัสดุ	๑.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักวิชาการพัสดุ รุ่นที่ ๒๑	ได้รับความรู้ตามหลักสูตรนักวิชาการพัสดุ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง ด้วยวิธีต่าง ๆ ฯลฯ	วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖–๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (คลองหนึ่ง) ซอยคลองหลวง ๘ ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี	๓๓,๕๐๐
		๒.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร“การปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ได้รับความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้างของ อปท. ฯลฯ	วันที่ ๒๒–๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมสองพันบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี	๓,๙๐๐
		๓.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ (การจัดเก็บค่าน้ำประปาด้วยระบบประปาโปรแกรมสำเร็จรูป) และศึกษาดูงานหน่วยงานอื่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ได้รับความรู้ และการเพิ่มศักยภาพ ด้านการจัดเก็บค่าน้ำด้วยระบบประปา ฯลฯ	วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ กองกิจการประปา เทศบาลตำบลนครหลวง อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๗,๗๑๐
๙.นายสุขสันต์ พงศ์ศิลป์วิจิตร	นักวิชาการศึกษา	๑.โครงการอบรมการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment:LPA) ประจำปี ๒๕๖๗	ได้รับความรู้ในการจัดเตรียมเอกสารเพื่อเข้ารับการตรวจ LPA	วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเลิศธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี	๗๕๐
		๒.โครงการส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษาและสถาบันการศาสนา ชุมชน สื่อมวลชนฯ	ได้รับความรู้ในการส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งของครอบครัว ฯลฯ	วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี	ไม่ใช้งประมาณ
๑๐.นางสาวสุดารัตน์ พุทธา	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑.โครงฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร“ชี้ทิศการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงตามแบบ ฯ” รุ่นที่ ๔	ได้รับความรู้ในการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยง ฯลฯ	วันที่ ๑๐–๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมสองพันบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี	๔,๙๐๐

๑๑.นางสาวขนิษฐา แซ่กาว	นักวิชาการคลัง	๑.โครงการการสัมมนาบูรณาการแก้ไขปัญหาการใช้บัญชีราคาประเมินทรัพย์สิน ตามพระราชบัญญัติการประเมินราคาทรัพย์สินเพื่อประโยชน์แห่งรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒	ได้รับความรู้ด้านการพัสดุ เช่นการประเมินทรัพย์สิน ฯลฯ	วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมขุนแผน ชั้น ๔ ศาลากลางจังหวัดสุพรรณบุรี ตำบลสนามชัย อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี	ไม่ใช้งบประมาณ
		๒.โครงการอบรมการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) จังหวัดสุพรรณบุรี ประจำปี ๒๕๖๗	ได้รับความรู้ในการจัดเตรียมเอกสารเพื่อเข้ารับการตรวจ LPA	วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเลิศธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี	๗๕๐
		๓.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ (การจัดเก็บค่าน้ำประปาด้วยระบบประปาโปรแกรมสำเร็จรูป) และศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ได้รับความรู้ และการเพิ่มศักยภาพ ด้านการจัดเก็บค่าน้ำด้วยระบบประปา ฯลฯ	วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ กองกิจการประปา เทศบาลตำบลนครหลวง อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๗,๗๑๐
๑๒.นางสาวเบญจวรรณ มามีสุข	ครูผู้ช่วย	๑.โครงขยายผลวิทยากรเพื่อทำหน้าที่ผู้ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ชาติไทยประจำท้องถิ่น (ครู ข) ระดับอำเภอและระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ได้รับความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ชาติไทย ฯลฯ	วันที่ ๒-๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ ภูสักธาร รีสอร์ท ตำบลหินตั้ง อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก	๕,๑๐๐
๑๓.นางสาวสุทิน อยู่วงษ์อั้น	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ (การจัดเก็บค่าน้ำประปาด้วยระบบประปาโปรแกรมสำเร็จรูป) และศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ได้รับความรู้ และการเพิ่มศักยภาพ ด้านการจัดเก็บค่าน้ำด้วยระบบประปา ฯลฯ	วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ กองกิจการประปา เทศบาลตำบลนครหลวง อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๗,๗๑๐

๑๔. นายอภิชาติ ทัพโพธิ์	นายช่างโยธา	๑.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร"การปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ได้รับความรู้เรื่องการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างของ อปท. ฯลฯ	วันที่ ๒๒–๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมสองพันบุรี อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี	๓,๙๐๐
		๒.โครงการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรด้านช่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ด้านการสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบและประมาณราคางานทางและสะพาน รุ่นที่ ๑/๒๕๖๗	ได้รับความรู้ด้านกองช่างในการสำรวจ ออกแบบเขียนแบบ ประมาณการ ฯลฯ	วันที่ ๒๑-๒๓ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเลิศธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี	ไม่ใช้งบประมาณ
		๓.โครงฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร"การบริหารจัดการน้ำชุมชนอย่างยั่งยืนด้วยนวัตกรรมธนาคารน้ำใต้ดินและการจัดทำงบประมาณ"	ได้รับความรู้ด้านการจัดการน้ำในชุมชน ฯลฯ	วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗–๒ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมสองพันบุรี อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุพรรณบุรี	๒,๔๐๐
๑๕.นางสาวณัฐริฌา ฆ้องบ้านโข้ง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑.โครงฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๑๔๒	ได้รับความรู้ในการปฐมนิเทศ เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการ การปฏิบัติหน้าที่ ฯลฯ	วันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๗–๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี	๑๔,๔๐๐
		๒.โครงการสัมมนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างเครือข่ายคุ้มครองผู้บริโภค ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ได้รับความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการคุมครองผู้บริโภค ฯลฯ	วันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องเวลาดี ๑ – ๒ โรงแรม ณ เวลา จังหวัดราชบุรี	ไม่ใช้งบประมาณ
๑๖.นางสาวอัชฌา พุทธา	เจ้าพนักงานธุรการ	๑.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ (การจัดเก็บค่าน้ำประปาด้วยระบบประปาโปรแกรมสำเร็จรูป) และศึกษาดูงานหน่วยงานอื่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ได้รับความรู้ และการเพิ่มศักยภาพ ด้านการจัดเก็บค่าน้ำด้วยระบบประปา ฯลฯ	วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ กองกิจการประปา เทศบาลตำบลนครหลวง อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๗,๗๑๐

54

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์

ยึดมั่น ธรรมาภิบาล

พร้อมรับใช้ประชาชน

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม
เรื่อง ใช้แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

.....

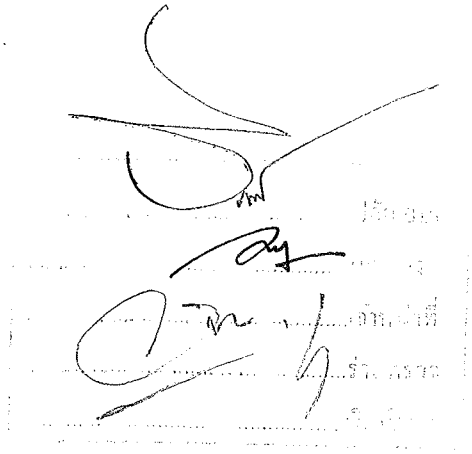
ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอุทัย ไพโรจน์พัฒนกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๖
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๑
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๒
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๒
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๓
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๓
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๑๗
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๑๘
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๐
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๐
๔.๓ ค่านิยม	๒๐
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๐
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๑
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๒๗
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๒๗
๕.๓ บทสรุป	๒๘

สารบัญ

เรื่อง

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า "ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดและกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์กรการบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยดำเนินการเองหรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่าเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘ (๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น (มาตรา ๑๖ (๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๒.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๘ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๔.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๑๗))

๕.ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖)

(๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗)

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๕๔ (๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

(๑) ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

(๒) ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒. การส่งเสริมการเกษตร

๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

๑) ทักษะการบริหารโครงการ

๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ

๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย

๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ

๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

๒) งานจัดทำงบประมาณ

๓) งานช่าง

๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน

๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว

๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ

๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน

๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง

๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลได้ และองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เพียงพอ

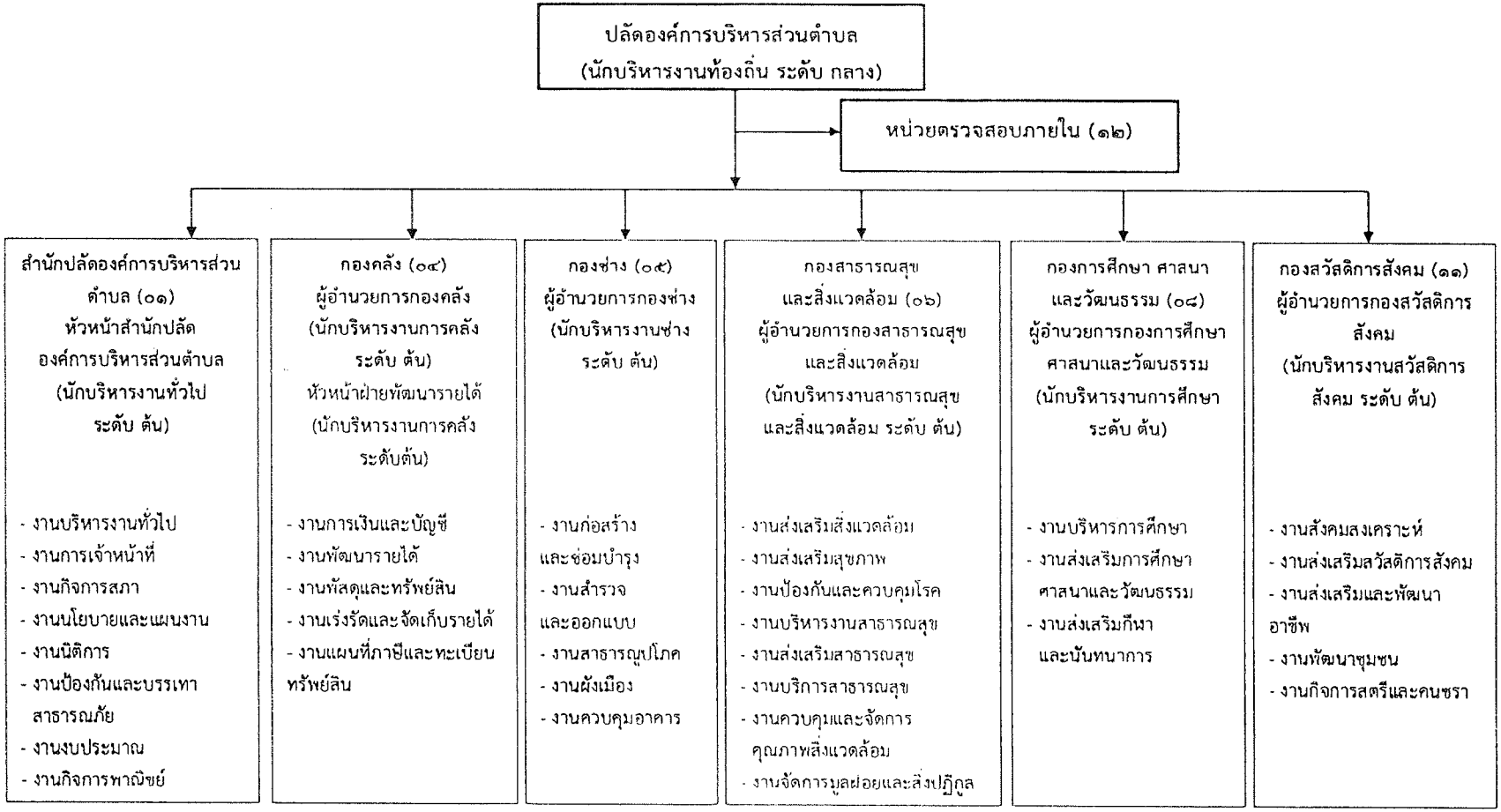
๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๒.๕ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สังกัด/กอง	ปลัด อบต.	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด อบต.	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กองสวัสดิการสังคม
มีคนครอง	๑	๑	๑๑	๙	๖	๔	๑๔	๓
ว่าง	๐	๐	๓	๒	๒	๔	๕	๑
รวม	๑	๑	๑๔	๑๑	๘	๘	๑๙	๔

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองสลัดได</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	[illegible]
ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมจัดสรร
ครู วิทยฐานะ -	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	[illegible]
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๖๓**	**๖๖**	**๖๖**	**๖๖**	**+๓**	**-**	**-**	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อองค์กการบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	-	๔	๑๒	-	๑๖
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๔	๑	-	๕
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๗	๑	๓	๑๗	-	-	๒๘
รวม	๗	๑	๓	๒๕	๑๓	๐	๔๙
คิดเป็นร้อยละ	๑๔.๔๙	๒.๐๔	๖.๑๒	๕๑.๐๒	๒๖.๕๓	๐	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การริหารส่วนตำบล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา ๖)นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นักวิชาการคลัง ๕) นักวิชาการพัสดุ ๖) นักวิชาการสาธารณสุข ๗) นักวิชาการศึกษา ๘) นักสันทนาการ ๙) นักพัฒนาชุมชน ๑๐) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑๑) ครู (สายงานการสอน) ๑๒) ครูผู้ช่วย (สายงานการสอน)	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔) นายช่างโยธา ๕) เจ้าพนักงานสาธารสุข

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๔		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๔.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๒	๔๖.๕๐
วิชาการ	-	-	๒	๓	๓	-	-	-	๘	๓๗.๓๘
ทั่วไป	-	-	๑	๑	๒	๑	-	-	๕	๔๐.๔๐
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	๒	-	-	๑	๑	๑	๕	๔๕.๐๐
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
พนักงานจ้าง	๓	๗	๖	๕	๔	๒	๑	-	๒๘	๓๓.๘๖
รวม	๓	๗	๑๑	๙	๑๐	๔	๓	๒	๔๙	๓๖.๓๙
คิดเป็นร้อยละ	๖.๑๒	๑๔.๒๙	๒๒.๔๕	๑๘.๓๗	๒๐.๔๑	๘.๑๖	๖.๑๒	๔.๐๘	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ครู (สายงานการสอน)	๑	-	-	๑
รวม		๑	๐	๐	๑

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ๖๖ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กการบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงานส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ว่าที่ร้อยตรีธีระพงษ์ มรคานันท์	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
	<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>									
๒	นางสาวธัญญารัตน์ เรียนกะศิลป์	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี - เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น	-	-	-	
๓	นางสาวขวัญเรือน เวชวิฐาน	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
๔	นายวีระชัย แซ่มซ้อย	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
๕	นางสาวเดือนพัตรา แก้ววิเศษกุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	นิติศาสตรบัณฑิต	- ปี ๓ เดือน	-	-	-	+๑	
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>									
๖	นางชาคิณี วจนะเสถียร	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๓ ปี - เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น	-	-	-	
๗	นางสาวขนิษฐา แซ่กาว	นักวิชาการคลัง	ชก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๕ ปี ๓ เดือน	-	+๑	-	-	
๘	นางสาวศศิธร ปิ่นสุวรรณ	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕ ปี ๕ เดือน	-	-	+๑	-	
๙	นางสาวสุทิน อยู่วงษ์อั้น	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๖ เดือน	-	-	-	+๑	
๑๐	นางสาวธนาลักษณ์ กสิกิจพาณิชย์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๖ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๑	นางสาวอัชฌา พุทธา	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>									
๑๒	นายอภิชาติ ทัพโพธิ์	นายช่างโยธา	ชง.	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต	๗ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>									
๑๓	นางสาวณัฐริฌา ฆ้องบ้านโข้ง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต	- ปี ๕ เดือน	-	-	-	+๑	
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u>									
๑๔	นายสุขสันต์ พงศ์ศิลป์วิจิตร	นักวิชาการศึกษา	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองสลัดได</u>									
๑๕	นางลัดดาวัลย์ พรอำนวยลาภ	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๙ ปี ๖ เดือน	-	-	-	+๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๖	นางสำราญ อ่อนคำ	ครู วิทยฐานะ -	-	ครุศาสตรบัณฑิต	๗ ปี ๑๑ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๗	นางชณิษฐา แก้วพิศดาน	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๖ ปี ๖ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๘	นางสาวเบญจวรรณ มามีสุข	ครูผู้ช่วย	-	ครุศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๒ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๙	นางสาวสมฤดี เพ็ชรดี	ครูผู้ช่วย	-	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๒ เดือน	-	-	+๑	-	
	<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>									
๒๐	นางสาววันวิสา ยอดปราง	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
	<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๒)</u>									
๒๑	นางสาวสุดารัตน์ พุทธา	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	บัญชีบัณฑิต	๑ ปี - เดือน	-	-	-	+๑	
รวม							๑๐	๔	๕	

สำเนาถูกต้อง
ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากแก้ว
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๕ ปี

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

"ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐"

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกร มีความรู้ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

"มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน"

๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๖	-	-	๙๐,๐๐๐	๐	๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการคลัง หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐	๔	๕	๒๕๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๒๕,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๑๖	๖	๕	๓๔๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๒๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๙	๔๙	๔๙	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓	-	๓	๑๒,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๑	๒๑	๒๑	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๖	๖	๖	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๗๙	๗๖	๗๙	๑๗๔,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๗๔,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๔๙	๔๙	๔๙	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑๒	๑๒	๑๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๖๕	๖๕	๖๕	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๒	๖๒	๖๒	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชั่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๒	๖๒	๖๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๔๙	๔๙	๔๙	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๒	๖๒	๖๒	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๒๓๕	๒๓๕	๒๓๕	๓๒๐,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๓๔๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๒๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๑๗๔,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๗๔,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๓๒๐,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐	
รวม		๑๓	๑๓	๑๓	๘๖๖,๐๐๐	๖๑๔,๐๐๐	๖๕๑,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ทราบ

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม	เป็นประธานกรรมการ
๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๓) ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔) ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ
๖) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็นกรรมการ
๗) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เป็นกรรมการ
๘) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๙) นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม เป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กการบริหารส่วนตำบลสระกระโจม สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา